

Çalışanların Örgütsel Güven Algılamalarının Özdeşleşme Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Çalışma^{*†}

Durdu Mehmet BİÇKES

Yrd. Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Celal YILMAZ

Okt., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Yabancı Diller Yüksekokulu

Özet

Çalışanın örgütsel kimlik özellikleri ile kendini bütünleştirme düzeyi olarak tanımlanabilecek olan örgütsel özdeşleşme, yol açtığı sonuçlar nedeniyle (çalışan tatmini, müşteri memnuniyeti, bireysel ve örgütsel performans gibi) örgütsel işleyiş açısından önemli bir değişkendir. Örgütsel yaşamda tutum ve davranışlar kendiliğinden ortaya çıkmamakta, bazı öncüllerin varlığını gerektirmektedir. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artırılması noktasında, öncül olarak değerlendirilebilecek değişkenlerden birisi de örgütsel güvendir. Çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri bütün sektörler için önemli olmakla birlikte, müşteri memnuniyetinin çalışan performansına bağlı olduğu sektörlerde (eğitim, danışmanlık, eğlence gibi) ayrıcalıklı bir öneme sahiptir. Bu çalışma, çalışanların örgütsel güven algılamalarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklem çerçevesini Nevşehir ilindeki resmi liselerde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Veriler, katılımcılarla yüz yüze iletişim kurularak anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma bulguları, örgütsel güven ve yöneticiye güven ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde ve örgüte güven ile örgütsel özdeşleşme arasında zayıf düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, yöneticiye güven, örgüte güven, özdeşleşme.

* Bu çalışma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans programında Yrd. Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES danışmanlığında, Celal YILMAZ tarafından hazırlanan "Örgütsel Güven ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma" başlıklı yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır.

† Gönderi/Kabul Tarihi: 30.03.17/10.08.17

The Effect of Employees' Organizational Trust Perception on Their Identification: An Emprical Study

Abstract

Organizational identification stands for the level of employees who define themselves within the identity of their organization and is a significant factor due to its function in organizational activities and processes. It leads to job satisfaction, customer satisfaction, individual and organizational performance and other behavioral outputs. Any attitude and behavior do not emerge without a reason in organizational life, but they require some antecedents. One of the antecedents, to be regarded as a variable to increase the level of employees' organizational identification is organizational trust. Organizational trust and organizational identification play an important role in all sectors; however they have more importance in the sectors such as education, consultancy, hospitality and entertainment in which customer satisfaction depends on heavily employee performance. This study aims to determine the effect of employees' organizational trust perception on their organizational identification level. The sample of the study is composed of the teachers working in the state high schools in Nevşehir. Data were gathered by contacting the participants face to face via questionnaire. The findings reveal that there is a moderate positive and significant relationship between organizational trust and trust to manager however weak one between trust to organization and organizational identification.

Keywords: Organizational trust, trust to manager, trust to organization, identification.

GİRİŞ

Çeşitli amaçları gerçekleştirmek için kurulan örgütler, amaçlarını gerçekleştirmek için öncelikle mevcut kaynaklarını etkin ve verimli bir şekilde kullanmanın yolunu aramak durumundadırlar. Kaynaklar içerisinde insan unsuru diğer kaynakları yönlendirebilme gücüne sahip olması nedeniyle örgütsel başarıda belirleyici bir role sahiptir. Dolayısıyla, örgütler fiziki kaynaklara ek olarak temel yeteneklere sahip nitelikli personeli istihdam etmek, eğitmek, geliştirmek ve elinde tutmak durumundadır. Bu nedenle örgütsel davranış kapsamına giren konular gerek bilim insanlarının gerekse yöneticilerin uzun yıllardır dikkatini çeken bir konu ola gelmiştir.

Çalışma arkadaşlarına, yönetime ve nihayetinde örgüte güven olarak teşekkül eden örgütsel güven; örgüt hedeflerini gerçekleştirmede belirleyici bir unsurdur. Çalışmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan, yöneticiye güven ve örgüte güven kavramları literatürde üzerinde yoğun olarak durulan örgütsel davranış konuları arasındadır. Örgütsel güven kavramı; “yapılan iş öncesinde ve işin yapılması sürecinde güvenilenin, ortak çıkarlar doğrultusunda hareket edeceğine dair güvenen tarafın inancı ve savunmasız kalmaya rıza göstermesi” şeklinde tanımlanabilir (Yılmaz, 2014: 2). Örgütsel güven düzeyi yüksek personelin bilgi alış veriş ve paylaşımı, örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve performans düzeylerinin arttığı ve örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, işbirliği, sürekli iş ilişkileri ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri görülmektedir (Fulmer ve Gelfand, 2012: 1181-1182).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüte olan üyeliği çerçevesinde örgütün özellikleri ve hedefleri doğrultusunda kendini tanımladığı sosyal özdeşleşmenin spesifik bir formu olarak belirtilmektedir (Mael ve Ashforth, 1992: 105; Galvin, Lange ve Ashforth, 2015: 165). Uygulamalı çalışmalar, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, işte kalma niyeti (Wegge ve diğ., 2006: 64), örgütsel güven (Hameed, Arain ve Farooq, 2013: 673), iletişim, liderlik (Çeri-Booms, 2012: 182), tükenmişlik (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 403), çalışan memnuniyeti ve performansı (Karabey ve İşcan, 2010: 239; Turunç ve Çelik, 2010: 200) gibi değişkenlerle ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, örgütsel kimliği daha belirgin hale getiren işletmelerin örgütü ile bütünleşmiş çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini bir kaldıraç gibi kullanabildiklerini göstermektedir. Buradan hareketle, yöneticiye ve örgüte güven duyan bireylerin kendilerini örgütün bir üyesi olarak görecekları ve kendilerini örgüt kimliği çerçevesinde tanımlamaya başlayacakları söylenebilir.

Yapılan açıklamalardan, örgüt ve yöneticiler açısından, çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin birlikte ele alınması ve özenle takip edilmesi gereken konular arasında olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmanın amacı,

yöneticiye güven ve örgüte güvenin çalışanın örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisini, dolayısıyla bu iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemektir. Müşteri memnuniyetinin çalışan performansına bağlı olduğu çalışma alanlarının başında gelmesi nedeniyle, araştırmanın örnekleme öğretmenler arasından seçilmiştir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, araştırmanın değişkenleri olan örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme kavramları teorik olarak açıklanmış ve aralarındaki ilişkiye değinilmiştir. İkinci bölümde, araştırmanın metodolojisi açıklanmıştır. Son bölümde ise, araştırma bulguları, tartışma ve öneriler aktarılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Güven

Güvenin literatürde birçok tanımının yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan birinde güven, bireyin aldığı kararların kendi çıkarları doğrultusunda yürüyeceğine yönelik beklentisi şeklinde tanımlanmaktadır (Polat, 2015: 32). Mishra'ya (1996: 260) göre güven, bir tarafın inanca dayalı olarak açık, yetkin, güvenilir ve ilgili olan diğer tarafa karşı kendini savunmasız bırakmaya gönüllü olmasıdır. Benzer şekilde güven, diğer tarafın yetkinliğine, iyi niyetine ve davranışlarına yönelik olarak bir diğer tarafın olumlu beklentileridir (Blomqvist ve Stahle, 2000). Güven, örgüt üyeleri arasında sosyalleşmeyi artırmakta, işlem maliyetlerini azaltmakta ve en uygun yapıların oluşmasına katkı sağlamaktadır (Fukuyama, 2001: 7-8).

Güven tanımlarında görülen unsurlara örgütsel güven tanımlarında da rastlanmaktadır. Örneğin; Bachmann'a (2001: 338) göre örgütsel güven, ekonomik aktörler arasındaki beklentileri ve etkileşimleri koordine etmeye yönelik etkili çözümler yaratmaya izin veren merkezi bir mekanizmadır. Örgütsel güven güvenilirliğe, adalete, iyi niyete ve yardımseverliğe dayalı bir yapılanma olarak ifade edilmektedir (Dyer ve Chu, 2003: 58). Cohen ve Dienhart (2013: 1) örgütsel güveni, risk ve savunmasızlık içeren durumlar karşısında rasyonel kararlar alabilme ve stratejik davranışlar sergileyebilme olarak tanımlamaktadırlar. Yapılan örgütsel güven tanımlarından hareketle, ilgililik, yeterlilik/yetenek, açıklık, yardımseverlik, özdeşleşme, güvenilirlik ve doğruluk gibi kavramların örgütsel güvenin belirgin özellikleri olduğu söylenebilir (Mishra, 1996: 270; Ellonen, Blomqvist ve Puumalainen, 2008: 163; Mayer, Davis ve Schoorman, 1995: 715).

Literatürde örgütsel güven, yöneticiye, örgüte ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere üç alt boyutta (Ellonen ve diğ., 2008: 161; Tokgöz ve Seymen, 2013: 68) ele alındığı gibi, yöneticiye güven ve örgüte güven şeklinde iki alt boyutta da

ele alınmaktadır (Nyhan ve Marlowe, 1997: 624). Bu çalışmanın örneklem çerçevesini öğretmenlerin oluşturması ve öğretmenlerin çoğu zaman bir grupta veya takımla çalışmak durumunda olmamaları nedeniyle, Nyhan ve Marlowe'nin (1997: 624) sınıflandırması benimsenmiştir. Dolayısıyla, burada örgütsel güvenin alt boyutlarından yöneticiye güven ve örgüte güven başlıklarına değinilmiştir.

Yöneticiye Güven: Örgütteki prosedürlerin çalışanlar tarafından bilinmesini, adil ve güvenilir olarak algılanmasını ifade eder. Yöneticiye güven, çalışanların iş tatminlerini ve yöneticiyi değerlendirmelerini etkilemektedir. Dolayısıyla kararların alınış biçimi, çalışanlara adil yaklaşım ve uygulamaların tarafsızlığı yöneticilere duyulan güvende, çalışanların performanslarında ve hedeflere duyulan bağlılıklarında rol oynamaktadır (Büte, 2011: 175; İşcan ve Sayın, 2010: 203). Örgütte yönetici ve çalışanlar arasındaki güvenin karşılıklı olması, çalışanların gelecekte elde edebilecekleri olası faydalara yönelik motivasyonlarını artıracaktır. Güvenin azaldığı durumlarda ise fazladan gayret göstermemekte ve güvenilmez bir yönetici ile çalışma neticesinde asgari performansı bile yerine getirmeye karşı gönülsüz olabilmektedirler.

Örgüte Güven: Çalışanların örgüte yönelik hissettikleri kişisel güvenlerini genellemelerinden doğmaktadır (Lewicki ve Bunker, 1996: 137). Sağlıklı iletişim, fikir ve düşüncelerin rahatlıkla ifade edilebilmesi, bilgiye kolay erişim ve şeffaflık örgüte karşı güven oluşumunda kayda değer bir rol oynamaktadır (Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd, 2000: 39). Örgütün prosedür ve adalet dağılımından etkilenen örgüte güven, yüksek örgütsel bağlılık ve düşük işten ayrılma isteği doğurmaktadır (Tan ve Tan, 2000: 248).

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme; bireyin bir örgüte olan üyeliği çerçevesinde kendini tanımladığı sosyal özdeşleşmenin özel bir formu olarak ifade edilmektedir (Mael ve Ashfort, 1992: 105). Haslam (2004: 271) kavramı; “bireyin nispeten kalıcı olarak belirli bir sosyal grubun üyesi olarak kendini tanımlamaya gönüllü olması” şeklinde ele almaktadır. Bununla birlikte, Lee (1971: 214-215) örgütsel özdeşleşmeyi aidiyet, sadakat ve ortak özellikler gösterme olarak üç temel olgu üzerinden ele almıştır. **Aidiyet olarak özdeşleşme;** örgütteki diğerleri ile paylaşılan ortak hedeflerden doğan bir olguya atıfta bulunmaktadır. **Sadakat olarak özdeşleşme;** örgütü destekleyen tutum ve davranış noktasında tartışılmaktadır. Bu tutum ve davranışlar, örgütsel amaçları benimsemeyi ve desteklemeyi, örgütün başarılarından gurur duymayı ve örgütü dışarıdakilere karşı savunmayı kapsar. **Ortak özellikler olarak özdeşleşme** ise, çalışanlar arasındaki benzerlikleri ifade etmektedir. Bu benzerlikler, demografik özellikler, tutumsal özellikler, eğitim düzeyi, deneyim, cinsiyet, ırk, yaş, başarı, iş seviyesi, iş tipi ve benzerleri şeklinde olabilir (Lee, 1971: 215).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin üyesi bulunduğu örgüt açısından benliği ile ilişkili olan “ben kimim?” sorusuna vermiş olduğu cevaba katkı sağlamakla birlikte paylaşılan kader ve anlam temelinde gelişmiş bir tanımlamadır (Mael ve Ashforth, 1992: 104-105). Burada bireyin sosyal kimliğinin oluşmasına yönelik bir ihtiyaçtan bahsedilebilir. Birey yüksek düzeyde özdeşleme ihtiyacı duyduğunda örgüt üyeliğini anlamlı kılmaya yönelik arayışları artmaktadır. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme ihtiyacı bireyi örgütün bir parçası olmaya yöneltmekle kalmayıp bireyin öz benliğini de desteklemektedir (Mignonac, Herrbach ve Guerrero, 2006: 481). Bireyin öz benliğinin gelişmesine katkı sağlamaya yönelik bir tanımlamada örgütsel özdeşleşme; bireyin üyesi olduğu örgüte aidiyeti veya örgütle bir olma algısı olarak ele alınmıştır (Mael ve Ashfort, 1992: 104). Kısaca örgütsel özdeşleşme, bir örgüt üyesinin kendisini tanımlarken kullandığı ifadeleri örgütünü tanımlarken de kullanmasıdır (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994: 239).

Literatür incelendiği zaman örgütsel özdeşleşmenin bilişsel, değerlendiren, duygusal ve davranışsal olmak üzere dört boyutu olduğu görülmektedir (Van Dick ve Wagner, 2002: 131). Bu dört boyut özetle şu şekilde açıklanabilir (Van Dick ve Wagner, 2002: 131): *Özdeşleşmenin bilişsel boyutu*; bireyin kendisini belirli bir sınıfın üyesi olarak tanımlaması ve gruba üyeliğine dair bilgisini ifade eder. *Özdeşleşmenin değerlendiren boyutu*; bireyin belirli bir sınıfı değerlendirme algısıdır. Özellikle iç ve dış gruplara atfedilmiş değer çağrışımlarını ifade eder. *Özdeşleşmenin duygusal boyutu*; bireyin üyesi olduğu gruba yüklediği değer ve duygusal olarak bağlılığıdır. *Özdeşleşmenin davranışsal boyutu* ise grup davranışlarına bireyin katılımını ifade etmektedir.

Bu boyutlara özdeşleşmenin odak noktaları açısından bakıldığında, *i-* bireyin kendi kariyeriyle özdeşleşmesi, *ii-* bireyin çalıştığı birim veya grupla özdeşleşmesi, *iii-* örgütün bütünüyle özdeşleşmesi ve *iv-* meslek, meslek grubu veya sendika grupları ile özdeşleşmesi şeklinde sıralanan dört temel odak tespit edilmiştir. Bu odak noktalar, özdeşleşme düzeyleri ile ele alındığında kariyerle özdeşleşmenin kişisel özdeşleşme düzeyinde olduğu görülürken, diğer üç özdeşleşme odağının ise grupla ya da örgütle özdeşleşme düzeyinde olduğu görülmektedir (Van Dick ve Wagner, 2002: 132; Van Dick ve diğ., 2004: 173).

Yukarıda da belirtildiği gibi çalışmanın örneklem çerçevesini oluşturan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu bir grupla veya takımla çalışmak durumunda değillerdir. Buradan hareketle bu çalışmanın odağını, örgütle özdeşleşmenin oluşturması uygun görülmüştür. Çünkü örgütle özdeşleşme, kariyerle, meslekle veya işle özdeşleşmeden farklıdır. Bu farkı, Mael ve Ashforth (1992: 106); “örgütsel özdeşleşme bireyin kendini bir örgüt açısından tanımladığı nokta iken, meslekle veya işle özdeşleşme bireyin kendini yaptığı iş açısından değerlendirdiği noktadır” diyerek açıklamaktadırlar. Ayrıca iş ya da meslek bir

örgüt için icra edilebileceği gibi birden fazla örgüt için de icra edilebilir. Örneğin, hem okulda hem dersanede çalışan veya özel ders veren öğretmenler, yazılım hazırlayan bilgisayar mühendisleri, serbest lisanslı avukatlar ve doktorlar gibi.

Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Güven diğer tarafın niyetine ve davranışlarına yönelik olarak olumlu beklentileri temel alan savunmasız kalma niyetidir (Mayer ve diğ., 1995: 716). Örgütsel özdeşleşme ise örgütün hedefleri ile bireylerin kendilerini bağdaştırmaları olarak ifade edilmektedir (Edwards, 2005: 208). Bir örgütün hedeflerine ulaşması için hedeflerin çalışanlar tarafından benimsenmiş olması gerektiği söylenebilir. Örgüt hedeflerinin benimsenmesinde ve hedeflere yönelik olarak gayret gösterilmesinde rol oynayacak önemli faktörlerden biri örgütsel güvendir. Açıklamalardan hareketle, örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Literatürde örgütsel güvenin, yöneticiye güven, örgüte güven ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere üç boyuta ayrıldığı gibi hesap tabanlı, biliş tabanlı ve özdeşleşme tabanlı olarak da boyutlara ayrıldığı görülmektedir (Lewicki ve Bunker, 1996: 119). Yapılan literatür incelemesinde, bu boyutlar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi irdeleyen bazı araştırmalara rastlanmıştır. Bu araştırmalara ait bulgular, bütünsel bir yapı arz etmesi için Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1: Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiyi İrdeleyen Çeşitli Çalışmalara Ait Bulgular

Değişkenler	Korelasyon ve/veya Regresyon değerleri	Kaynak
Örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme	($r=.53$, $p<.001$; $r=.66$, $p<.001$)	(Agarwal, 2013)
	($\beta=.40$, $p<.01$)	(Edwards ve Cable, 2009)
	($r=.533$, $p<.01$)	(Tokgöz ve Seymen, 2013)
	($\beta=.46$, $p<.05$)	(Khattak ve diğ., 2014)
	($\beta=.48$, $p<.05$)	(Tüzün ve Çağlar, 2009)
	($\beta = .41$, $p < .01$)	(Ng, 2015).
	($r=.507$, $p<.001$)	(Campbell ve Im, 2015).

Örgüte güven ile örgütsel özdeşleşme	($r=.396, p<.01$)	(Tokgöz ve Seymen, 2013)
Yöneticiye/lidere güven ile örgütsel özdeşleşme	($r=.70, p<.001$) ($r=.269, p<.01$) ($r=.27, p<.01$) ($r=.74, p<.01$) ($r=.31, p<.001$) ($r=.413, p<.01$)	(Agarwal, 2013) (Çeri-Booms, 2012) (Chughtai ve Buckley, 2009) (Bouquillon ve diğ., 2005) (De Cremer ve van Knippenberg, 2005) (Tokgöz ve Seymen, 2013)
Çalışma arkadaşlarına güven ile örgütsel özdeşleşme	($r=.400, p<.01$)	(Tokgöz ve Seymen, 2013)
Lidere duygu tabanlı güven ile örgütsel özdeşleşme	($r=.32, p<.01$); ($\beta=.39, p<.01$) ($\beta=.15, p<.05$)	(Ertürk, 2010) (Schaubroeck ve diğ., 2013)
Lidere biliş tabanlı güven ile örgütsel özdeşleşme	($r=.55, p<.01$) ($\beta=.48, p<.01$)	(Ertürk, 2010)
Biliş tabanlı örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme	($r=.51, p<.05$)	(Tüzün ve Çağlar, 2009)
Duygu tabanlı örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme	($r=.21, p<.05$)	(Tüzün ve Çağlar, 2009)
Örgütsel güven ile grupla özdeşleşme	($r=.377, p<.01$)	(Tokgöz ve Seymen, 2013)

Tablo 1’de görüldüğü üzere örgütsel güven ve tüm alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme arasında teorik zeminde dile getirilen ve uygulamalı çalışma bulgularıyla da desteklenen ilişkiye bağlı olarak çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Yöneticiye güven ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Örgüte güven ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Tanımlayıcı ve açıklayıcı bir çalışma olarak planlanan bu çalışmanın evrenini Nevşehir ilindeki resmi liselerde görev yapmakla olan 1210 öğretmen oluşturmaktadır (<http://www.meb.gov.tr>, 2014). Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi aşamasında aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 48):

$$n = Nt^2 pq / d^2 (N - 1) + t^2 pq$$

Formülde;

N: Ana kütleli,

n: Örneklem hacmini,

p: İncelenen olayın gerçekleşme olasılığını,

q: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığını,

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, “t” tablosundan bulunan teorik değeri,

d: Olayın oluş sıklığına göre kabul edilen +/- örnekleme hatasını göstermektedir.

Ana kütleli homojen bir yapı sergilemesi (öğretmenlerden oluşması) nedeniyle, incelenen olayın oluş (p) sıklığı 0.9 ve olmayış (q) sıklığı 0.1 olarak alınmıştır (Yazıcıoğlu, Erdoğan, 2004: 47). Çalışmada örnekleme hatası %5 ve güven düzeyi %95 olarak kabul edilmiştir. %95 güven aralığında ve 0,05

anlamlılık düzeyinde teorik t değeri 1.96'dır. Değerler formüldeki yerlerine konulduğunda çalışmanın örnek hacmi 124 olarak hesaplanmıştır.

$$n = \frac{1210 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,9 \cdot 0,1}{(0,05)^2 \cdot (1210 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,9 \cdot 0,1} = 124$$

Araştırmada okullardaki öğretmen sayısı ile orantılı olmak kaydıyla, tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen toplam 300 kişiye anket formu dağıtılmıştır. Geri dönüşü sağlanan 290 adet anketin 18'i değerlendirmeye alınmamıştır ve 272 anket formu istatistiksel olarak incelemeye tabi tutulmuştur.

Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan soru formu kullanılmıştır. İlk bölümde katılımcıların demografik değişkenleri araştırılmıştır. İkinci bölümde ise katılımcıların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Bu bölümde beşli likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Katılımcıların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek için ilgili ölçeklerde yer alan ifadeleri, (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplamaları istenmiştir.

Kontrol değişkenleri: Soru formunun bu bölümünde katılımcılardan cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki deneyim süresi, idari görev, branş ve çalıştıkları okul türünün ne olduğunu belirtmeleri istenmiştir.

Örgütsel güven ölçeği: Katılımcıların örgütsel güven düzeylerini ölçmek için Nyhan ve Marlowe'un (1997) geliştirdikleri ve Demircan'ın (2003) Türkçe'ye uyarladığı örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik, açıklayıcı faktör analizi ve geçerlilik testleri Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından gerçekleştirilmiş ve iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) 0.96 olarak tespit edilmiştir. Ölçek, yöneticiye güven ve örgüte güven olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. 12 ifadeden oluşan örgütsel güven ölçeğinin ilk 8 ifadesi yöneticiye güveni son 4 ifadesi ise örgüte güveni ölçmeye yönelik ifadelerdir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği: Katılımcıların örgütle (kurumla/okula) özdeşleşme düzeylerini ölçmek için Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ (2004: 181) tarafından geliştirilen ve Yetim (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin örgütle özdeşleşme boyutu kullanılmıştır. Yetim (2010) tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılan ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.92 olarak bulunmuştur. İlgili boyutta 7 ifade yer almaktadır.

Verilerin Analiz Teknikleri

Soru formlarının dağıtımı ve verilerin derlenmesi bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Bilimsel açıdan kullanılabilir durumdaki 272 anket değerlendirilmeye alınmış ve verilerin analizinde SPSS 20 istatistik programı kullanılmıştır. Çalışmada öncelikle eğitimcilerin demografik özelliklerine yönelik tanımlayıcı analizler gerçekleştirilmiştir. Bağımsız değişken örgütsel güven ile bağımlı değişken örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson korelasyon analizinden ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki düzeyini belirlemek için çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Anketi cevaplayan 272 eğitimcinin demografik özellikleri ile ilgili araştırma bulguları Tablo 2’de verilmiştir. Araştırmaya katılan eğitimcilerin %42,3’ünü kadınlar ve %57,7’sini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %82’si evli iken, %18’i bekârdır. Katılımcıların %4,4’ü 25 yaş ve aşağısı, %39,3’ü 26-35 yaş arası, %44,1’i 36-45 yaş arası, %11,1’i 46-55 yaş arası ve %1,1’i 56 yaş ve üzerindeki gruplarda yer almaktadır. Anketi cevaplayan eğitimcilerin %14,3’ünün 5 yıl ve daha az, %21,7’sinin 6-10 yıl, %25’inin 11-15 yıl, %21,3’ünün 16-20 yıl ve %17,7’sinin 21 yıl ve üzeri mesleki deneyim süresine sahip oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %28,3’ünün sayısal, %48,9’unun sözel, %19,1’inin meslek dersleri ve % 3,7’sinin ise güzel sanatlar alanlarında ders verdikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların %14’ünün idari görevi bulunurken, %86’sının idari görevi bulunmamaktadır. Bunun yanında katılımcıların %10,3’ü genel liselerde, %4’ü fen liselerinde, %23,9’u Anadolu liselerinde, %57,4’ü meslek liselerinde ve %4,4’ünün de diğer liselerde görev yaptıkları belirlenmiştir.

Tablo 2: Ankete Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Özellikler	f	%	Özellikler	f	%
<u>Cinsiyet</u>			<u>Medeni Durum</u>		
Erkek	157	57,7	Evli	223	82
Kadın	115	42,3	Bekâr	49	18
<u>Yaş Aralığı</u>			<u>Mesleki Deneyim</u>		
25 yaş ve aşağısı	12	4,4		39	14,3

26-35 yaş arası	107	39,3	5 yıl ve daha az	59	21,7
36-45 yaş arası	120	44,1	6-10 yıl arası	68	25
46-55 yaş arası	30	11,1	11-15 yıl arası	58	21,3
56 yaş ve üzeri	3	1,1	16-20 yıl arası	48	17,7
			21 yıl ve üzeri		
<u>Brans</u>			<u>Okul Türü</u>		
Sayısal	77	28,3	Genel Lise	28	10,3
Sözel	133	48,9	Fen Lisesi	11	4
Mesleki dersler	52	19,1	Anadolu Lisesi	65	23,9
Güzel sanatlar	10	3,7	Meslek Lisesi	156	57,4
			Diğer Liseler	12	4,4
<u>İdari Görev</u>					
Var	38	14			
Yok	233	86			

Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisine Dair Bulgular

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve Cronbach's Alpha değerleri tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Cronbach's Alpha Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart sapma	Örgütle özdeşleşme (r)	Cronbach's alpha
1. Örgütsel güven	3,43	,67134	,577**	(.91)
2. Yöneticiye güven	3,51	,71977	,552**	(.90)
3. Örgüte güven	3,27	,77081	,476**	(.83)
4. Örgütle özdeşleşme	3,74	,71146		(.79)

** p<0,01 (çift yönlü), r=Korelasyon değerleri.

Değişkenler arasındaki ilişkileri, bu ilişkilerin yönünü ve derecesini ortaya koyan pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r= ,577$; $p< .01$). Yine analiz sonuçları örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ($r= ,552$; $p< .01$) ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü ve örgüte güven ($r= ,476$; $p< .01$) ile örgütsel özdeşleşme arasında zayıf düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, araştırma hipotezlerinin tamamının (hipotez 1, hipotez 2, hipotez 3) desteklendiğini göstermektedir. Ayrıca, değişkenler için hesaplanan Cronbach's alpha değerleri ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Çünkü bir ölçeğin güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach's alpha değerinin 0.70 veya üzeri olması yeterli olarak görülmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994: 261).

Örgütsel güvenin alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ve örgüte güvenin bağımsız değişken, örgütsel özdeşleşmenin bağımlı değişken kabul edildiği çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te aktarılmıştır.

Tablo 4. Örgütsel Güvenin Alt Boyutları ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	t	Sig.	Tolerans	VIF
Yöneticiye Güven	0,418**	0,063	6,549	0,000	0,608	1,645
Örgüte Güven	0,213**	0,059	3,341	0,001	0,608	1,645
F			67,021			
R ²			0,333			
Düzeltilmiş R ²			0,328			
Std. Error of the Estimate			0,58339			
Anlamlılık Düzeyi			0,000			
Durbin Watson			1,976			

Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme. ** $p<0.01$

Örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ve örgüte güven bağımsız değişken olarak girildiğinde, yöneticiye güven boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde ($\beta = 0,418$) pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, örgüte güven boyutunun da örgütsel özdeşleşme üzerinde ($\beta = 0,213$) pozitif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4'teki veriler, modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (Düzeltilmiş $R^2= 0,328$; $F= 67,021$ $p<0,00$). Bu çerçevede, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinde yaşanan değişimin %32,8'inin bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı söylenebilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzde sosyal yaşamın her alanında gerçekleşen değişim ve dönüşümlerin çalışma hayatına ve dolayısıyla örgütlere olan yansımaları bulunmaktadır. Yaşanan değişim ve dönüşümler, çalışanların örgütlerine yönelik tutum ve davranışlarını daha önemli hale getirmiştir. Örgütlerin belirlemiş oldukları hedeflerine ulaşmaları için ellerindeki insan kaynaklarını etkin kullanabilmeleri noktasında, örgütsel güven ve özdeşleşme gibi değişkenler motive edici unsurlar olarak kullanılabilir. Örgütsel özdeşleşmenin temelinde çalışanların bireysel hedefleri ile örgüt hedeflerinin örtüşmesi yatmaktadır. Bu da örgütü ile özdeşleşmiş bireyin örgüt hedeflerine yönelik daha fazla gayret göstermesi ve aynı zamanda kendi hedefleri için de çaba sarf etmesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla örgüt hedeflerinin çalışanlar tarafından benimsenmesinin önem arz ettiği söylenebilir. Hedeflere yönelik icra edilen faaliyetlerin etkinliği ve başarısı açısından çalışan hedefleri ile örgüt hedefleri arasında paralellik sağlamak gerekmektedir. Bu noktada güven faktörünün ortaya çıktığı söylenebilir. Çünkü birey ancak güven duyduğu tarafın hedefleri ile kendi hedeflerinin aynı paralel doğrultusunda ilerlediğine inanabilir ve böylece örgüt hedeflerini benimseyebilir. Örgütüne karşı güven hisseden çalışanlar, örgüt başarısı için rol alma ve başarısızlığını sahiplenme noktasına gelebilmektedirler. Kısacası, örgüt içerisinde güvenin ve özdeşleşmenin oluşturulması ve sağlam temeller üzerine oturtulması örgüt ve çalışan performansında etkilidir (Harvey, Kelloway ve Duncan-Leiper, 2003).

Örgütsel güven ve alt boyutları olan yöneticiye güven ve örgüte güven ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu pearson korelasyon analizi sonuçlarından anlaşılmaktadır. Bu ilişki, bireylerin örgütsel güven düzeylerinde meydana gelen artışın örgütsel özdeşleşme düzeylerinde de artışa neden olacağı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca regresyon analiz sonuçları da bu ilişkiyi doğrulamaktadır. Analizler sonucunda ortaya konan bu bulgular, araştırma hipotezlerinin tamamını doğrulamıştır. Bu bulgular, değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik olarak gerçekleştirilmiş çalışma sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir (Lee, 2004; Maguire ve Phillips, 2008; Edwards ve

Cable, 2009; Agarwal, 2013; Hameed ve diğ., 2013; Tokgöz ve Seymen, 2013: 70; Khattak, Shah ve Said, 2014; Ng, 2015; Campbell ve Im, 2015). Takıma güven ile takımla özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşmış çalışmalar da vardır (Han ve Harms, 2010; Wu, Tsai ve Hung, 2012). Literatürde örgütsel güveni yöneticiye, lidere, müdüre ve/veya öncüye güven olarak ele alan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda yöneticiye güven ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir (Connaughton ve Daly, 2004; Bouquillon, Sosik ve Lee, 2005; De Cremer ve Van Knippenberg, 2005; Chughtai ve Buckley, 2009; Çeri-Booms, 2012: 182; Agarwal, 2013). Örgütsel güveni biliş tabanlı, duygu tabanlı ve özdeşleşme tabanlı güven boyutları ile ele alan çalışmalarda da yine değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu dair bulgular elde edilmiştir (Tüzün ve Çağlar, 2009; Ertürk, 2010; Schaubroeck, Peng ve Hannah, 2013).

Öneriler

Bu çalışmada örgütsel güven ve alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin güçlenmesi bir başka deyişle örgütsel hedefleri benimsemeleri, bireysel hedefleri ile örgütsel hedefler arasında uyum sağlamaları ve örgütün devamını kendi devamları olarak görmeleri için yönetsel açıdan şu öneriler yapılabilir:

- Örgütsel güvenin teşkil edilebilmesi, yetenek, yardımseverlik, dürüstlük ve öngörülebilirlik gibi özelliklerin, örgüt vizyon ve stratejilerine, teknolojik altyapısına, ticari yeterliliğine, süreç ve yapılarına ve aynı zamanda insan kaynakları politikalarına yansıtılmasını gerektirmektedir (Ellonen ve diğ., 2008: 164). Buradan hareketle, örgüt yapısı, uygulamaları ve bireylerin dâhil oldukları örgütsel algı sistemleri incelenerek örgütün ne derecede güven verdiğine dair bir kanıya sahip olunabilir.
- İnsan kaynaklarının niteliğini artırmak için eğitim, konferans ve seminer gibi faaliyetler yapılabilir. Bu yolla, örgütün sürekliliğini sağlayacak yeteneğe sahip olduğu algısı güçlendirilebilir. Ayrıca yönetici ve çalışanların yaptıkları işin olumsuz sonuçlarına sahip çıkmaları ve sorumluluk almaları örgütsel özdeşleşme seviyelerinde önemli bir rol oynayabilir.
- İş gereklerini yerine getiren bireylerin kendilerini daha iyi geliştirebileceklerine dair algının tüm örgüte yayılması ve anlamlı ödüllendirmelerin yapılması örgütsel özdeşleşme seviyesinin yükselmesine katkı sağlayabilir.

- Bilgiye kolay erişim, şeffaflık ve açıklık anlayışı güven ve özdeşleşme düzeyinin yükselmesine olanak tanıyabilir.
- Örgütün karar alma süreçlerinde çalışanların fikir ve düşüncelerini açık bir şekilde ifade edilebilecekleri ortamın sağlanması güven ve özdeşleşme düzeyinin artmasında önemli rol oynayabilir.
- Örgütün iç ve dış çevresi ile gerçekleştireceği açık ve sağlıklı bir iletişim örgütsel güven ve özdeşleşmenin oluşumuna katkı sağlayabilir.
- Eşitlik, güvenlik, korunma, güvence ve adil politikalar örgütsel özdeşleşmenin tesis edilmesine yardımcı olabilir.
- Sözleşmelere riayet etme ve finansal, yapısal ve etik açıdan örgütü güç duruma düşürmeyecek başarılı bir liderlik anlayışı örgütsel özdeşleşmenin oluşumunda etkili olabilir.

Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Nevşehir ilindeki resmi liselerde görev yapan eğitimcilerin örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin incelendiği bu çalışmada bir takım sınırlılıklar bulunmaktadır. Ortak yöntem varyans sorununun olup olmadığını görmek için değişkenler faktör analizine tabi tutulmamıştır. Araştırma katılımcıların ölçeklerdeki ifadelerine verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Görgül uygulama sonuçları sadece Nevşehir ilindeki resmi liselerde görev yapmakta olan eğitimcilerle sınırlıdır. Dolayısıyla bu araştırma sonuçlarını tüm eğitim kurumlarına genellemek şu aşamada mümkün değildir. Türkiye genelinde tüm eğitim kurumlarını kapsayacak bir çalışma yürütülmesi, örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin genellenmesine yardımcı olabilir. Çalışmanın örgütsel güven ölçeğine çalışma arkadaşlarına güven boyutunun dâhil edilmemesi bir sınırlılık olarak görülebilir. Sonraki çalışmalarda bu boyut özellikle grup veya takım içerisinde görev yapan işgörenlere yönelik araştırmalarda örgütsel güven ölçeği kapsamına alınabilir ve gruba veya takıma güven şeklinde yeni bir boyut dâhil edilerek bir araştırma yürütülebilir. Grup veya takım çalışması bulunan örgütlerdeki çalışanlara yönelik gerçekleştirilecek araştırmalarda, grupla veya takımla özdeşleşme boyutunun da ölçeğe dâhil edilmesi yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

- Agarwal, Vinita (2013). **“Investigating the convergent validity of organizational trust”**, Journal of Communication Management, 17(1), pp. 24-39.
- Bachmann, Reinhard (2001). **“Trust, power and control in trans-organizational relations”**, Organization Studies, 22(2), pp.337-365.
- Blomqvist, Kirsimarja and Stahle, Pirjo (2000, September). **“Building organizational trust”**, In A paper submitted for the 16th Annual IMP Conference. 37.
- Bouquillon, Edward A., Sosik, John J. and Lee, Doris (2005). **“It’s only a phase’: examining trust, identification and mentoring functions received across the mentoring phases”**, Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, 13(2), pp. 239-258.
- Büte, Mustafa (2011). **“Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki”**, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1), 171-192.
- Campbell, Jesse W. and Im, Tobin (2015). **“Identification and trust in public organizations: A communicative approach”**, Public Management Review, 17(8), pp. 1065-1084.
- Chughtai, Aamir Ali and Buckley, Finian (2009). **“Linking trust in the principal to school outcomes: The mediating role of organizational identification and work engagement”**, International journal of educational management, 23(7), pp. 574-589.
- Cohen, Marc A. and Dienhart, John (2013). **“Moral and amoral conceptions of trust, with an application in organizational ethics”**, Journal of businessethics, 112(1), pp. pp. 1-13.
- Connaughton, Stacey L. and Daly, John A. (2004). **“Identification with leader: A comparison of perceptions of identification among geographically dispersed and co-located teams”**, Corporate Communications: An International Journal, 9(2), pp. 89-103.
- Çeri-Booms, Meltem (2012). **“How can authentic leaders create organizational identification? An empirical study on Turkish employees”**, International Journal of Leadership Studies, 7(2), pp. 172-190.

- De Cremer, David and Van Knippenberg, Daan (2005). **“Cooperation as a function of leader self-sacrifice, trust, and identification”**, Leadership & Organization Development Journal, 26(5), pp. 355-369.
- Demircan, Nigar (2003). **“Örgütsel güvenin bir ara değişken olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama”**, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Dutton, Jane E., Dukerich, Janet M. and Harquail, Celia V. (1994). **“Organizational images and member identification”**, Administrative Science Quarterly, pp. 239-263.
- Dyer, Jeffry H. and Chu, Wujin (2003). **“The role of trustworthiness in reducing transaction costs and improving performance: Empirical evidence from the United States, Japan, and Korea”**, Organization Science, 14(1), pp. 57-68.
- Edwards, Jeffrey R. and Cable, Daniel M. (2009). **“The value of value congruence”**, Journal of Applied Psychology, 94, pp. 654-677.
- Edwards, Martin R. (2005). **“Organizational identification: A conceptual and operational review”**, International Journal of Management Reviews, 7(4), pp. 207-230.
- Ellonen, Riikka, Blomqvist, Kirsimarja and Puumalainen, Kaisu (2008). **“The role of trust in organisational innovativeness”**, European Journal of Innovation Management, 11(2), pp. 160-181.
- Ertürk, Alper (2010). **“Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification”**, European Journal of Work and Organizational Psychology, 19(4), pp. 409-441.
- Fukuyama, Francis (2001). **“Social capital, civil society and development”**, Third world quarterly. 22(1), pp. 7-20.
- Fulmer, C.Ashley and Gelfand, Michele J. (2012). **“At what level (and in whom) we trust: Trust across multiple organizational levels”**, Journal of Management. 38(4), pp. 1167-1230.
- Galvin, Benjamin M., Lange, Donald and Ashforth, Blake E. (2015). **“Narcissistic organizational identification: Seeing oneself as central to the organization's identity”**, Academy of Management Review, 40(2), pp. 163-181.

- Hameed, Imran, Arain, Ghulam Ali and Farooq, Omer (2013). “**Identity-based trust as a mediator of the effects of organizational identification on employee attitudes: An empirical study**”, International Journal of Management, 3(2), pp. 666-677.
- Han, GuoHong and Harms, Peter D. (2010). “**Team identification, trust and conflict: a mediation model**”, International Journal of conflict management, 21(1), pp. 20-43.
- Harvey, Steve, Kelloway, E. Kevin and Duncan-Leiper, Leslie (2003). “**Trust in management as a buffer of the relationships between overload and strain**”, Journal of Occupational Health Psychology, 8(4), pp. 306-315.
- Haslam, S. Alexander (2004). **Psychology in organizations: The social identity approach**. Sage Publications, London.
- <http://www.meb.gov.tr/baglantilar/okullar/index.php?ILKODU=50> (17.2.2014).
- İşcan, Ömer Faruk ve Sayın, Ufuk (2010). “**Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki**”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4), ss. 195-216.
- Karabey, Canan Nur ve İşcan, Ömer Faruk (2010). “**Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama**”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(2), ss. 231-241.
- Khattak, Mohammed Nisar, Shah, Tazeem Ali and Said, Bahadar (2014). “**Significant predictor and outcome of interpersonal trust: Empirical evidence from Pakistan**”, Business and Management, 6(2), pp. 153-168.
- Lee, Hyun-Jung (2004). “**The role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement**”, Journal of Managerial Psychology, 19(6), pp. 623-639.
- Lee, Sang M. (1971). “**An empirical analysis of organizational identification**”, Academy Of Management Journal, 14(2), pp. 213-226.
- Lewicki, Roy J. and Bunker, Barbara Benedict (1996). **Developing and maintaining trust in work relationships**. In Kramer, R. M. and Tyler, T. R., (Eds.), Trust in organizations: frontiers of theory and reach (pp. 114-139). Sage Pub., London.

- Mael, Fred and Ashforth, Blake E. (1992). “**Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification**”, Journal of Organizational Behavior, 13, pp. 103–123.
- Maguire, Steve and Phillips, Nelson (2008). “**“Citibankers’ at Citigroup: A study of the loss of institutional trust after a merger”**”, Journal of Management Studies, 45(2), pp. 372-401.
- Maslach, Cihristine, Schaufeli, Wilmar B. and Leiter, Michael P. (2001). “**Job burnout**”, Annual review of psychology, 52(1), pp. 397-422.
- Mayer, Roger C., Davis, James H. and Schoorman, F. David (1995). “**An integrative model of organizational trust**”, Academy of Management Review, 20, pp. 709–734.
- Mignonac, Karim, Herrbach, Olivier and Guerrero, Sylvie (2006). “**The interactive effects of perceive dexternal prestige and need for organizational identification on turnover intentions**”, Journal of Vocational Behavior, 69(3), pp. 477-493.
- Mishra, Aneil K. (1996). **Organizational responses to crisis: The centrality of trust**. In M. In Kramer, R. M. and Tyler, T. R., (Eds.), Trust in organizations: frontiers of theory and reach. Sage Pub., London.
- Ng, Thomas W. (2015). “**The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification**”, Journal of Vocational Behavior, 88, pp. 154-163.
- Nunnally, Jum and Bernstein I. H. (1994). **Psychometric Theory**. McGraw-Hill Higher, INC., New York.
- Nyhan, Ronald C. and Marlowe, Herbert A. (1997). “**Development and psychometric properties of the organizational trust inventory**”, Evaluation Review, 21(5), pp. 614-635.
- Polat, Mehmet (2015). “**Örgütsel kültürün örgütsel güven üzerine etkisine yönelik alan araştırması**”, Social Sciences Studies Journal, 1(1), ss. 29-41.
- Schaubroeck, John M., Peng, Ann Chunyan and Hannah, Sean T. (2013). “**Developing trust with peers and leaders: Impacts on organizational identification and performance during entry**”, Academy of Management Journal, 56(4), pp. 1148-1168.

- Shockley-Zalabak, Pamela, Ellis, Kathleen and Winograd, Gaynelle (2000). **“Organizational trust: What it means, why it matters”**, Organization Development Journal. 18(4), 2000, pp. 35-48.
- Tan, Hwee Hoon and Tan, Christy S. (2000). **“Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization”**, Genetic, Social, and General Psychology Monographs. 126(2), pp. 241-260.
- Tokgöz, Emrah ve Seymen, Oya A. (2013). **“Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma”**, Öneri Dergisi, 10(39), ss. 61-76.
- Turunç, Ömer ve Çelik, Mazlum (2010). **“Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi”**, Yönetim ve Ekonomi, 17(2), ss. 183-206.
- Tüzün, İpek Kalemci ve Çağlar, İrfan (2009). **“Investigating the Antecedents of Organizational Identification”**, Doğu Üniversitesi Dergisi, 10(2), pp. 284-293.
- Van Dick, Rolf and Wagner, Ulrich (2002). **“Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates”**, European Journal of Work and Organizational Psychology, 11(2), pp. 129-149.
- Van Dick, Rolf, Wagner, Ulrich, Stellmacher, Jost and Christ, Oliver (2004). **“The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?”**, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(2), pp. 171-191.
- Wegge, Jürgen, Van Dick, Rolf, Fisher, Gary K., Wecking, Christiane, and Moltzen, Kai (2006). **“Work motivation, organisational identification, and well-being in call centre work”**, Work & Stress, 20(1), pp. 60-83.
- Wu, Shih-Hao, Tsai, Ching-Yi Daphne and Hung, Chung-Chieh (2012). **“Toward team or player? How trust, vicarious achievement motive, and identification affect fan loyalty”**, Journal of Sport Management, 26(2), pp. 177-191.
- Yazıcıoğlu, Yahşi ve Erdoğan, Samiye (2004). **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yetim, A. Ece (2010). **“Genel liselerde örgütsel iletişim ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki”**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, Celal (2014). **“Örgütsel güven ile tükenmişlik arasındaki ilişkide algılanan örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi: Uygulamalı bir çalışma”**, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Nevşehir.