



Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi

An Examination of the Relationship of Organizational Trust with Organizational Commitment and Intention to Leave a Job with Meta Analysis Method

Yavuz TANĞ* , Özlem ÇAKIR** 

*Dr., Hava Kuvvetleri Komutanlığı, yavuztang@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-7148-807X

**Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ozlem.cakir@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8542-7358

Öz

Bu çalışmada, örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile yakın bir ilişkiye sahip olduğu varsayılarak, aralarındaki ilişkinin gücünün ve yönünün karşılaştırmalı olarak analiz edilmesi ve sonuçların ortaya konulması amaçlanmıştır. Varsayımın test edilmesi amacıyla nicel bir yöntem olan meta analiz uygulanmış, etki büyüklüğü değeri elde edebilmek amacıyla, Pearson (r) ve örneklem (n) değerleri kullanılmıştır. Yapılan taramada 150 çalışmaya ulaşılmış, seçim kriterlerine uygun olan 91 çalışma analize dâhil edilmiştir. Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında ES=0.55 değerinde güçlü ve pozitif, örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında ES= -0.42 değerinde, orta ve negatif bir ilişki elde edilmiştir. Alt boyutlar açısından bakıldığında, örgüte ve yöneticiye duyulan güvenin, duygusal bağlılık ile pozitif yönde ve işten ayrılma niyeti ile negatif yönde daha güçlü bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti.

Abstract

In this study, assuming that organizational trust has a close relationship with organizational commitment and intention to leave a job, it is aimed to reveal the results by analyzing the strength and direction of the relationship between them. In order to analyze this assumption, meta-analysis was applied, and Pearson (r) and sample (n) values were used to obtain effect size value. In the search, 150 studies conducted, and 91 studies which met the selection criteria were included in the analysis. A strong and positive relationship with an ES=0.55 value between organizational trust and organizational commitment, and moderate and negative relationship with an ES= -0.42 value between organizational trust and intention to leave a job were obtained. In terms of sub-dimensions, it is suggested that trust in the organization and the manager has a stronger correlation with both emotional commitment and intention to leave.

Keywords: Organizational Trust, Organizational Commitment, Intention to Leave a Job.

Giriş

Güven gerek kişilerarası ilişkilerde gerekse örgütsel seviyede, etkileşimin ve rekabetin gittikçe daha karmaşık, çok boyutlu ve yoğun bir hale geldiği günümüz şartlarında, daha çok önem verilen, kazanılması ve sürdürülmesi için çaba sarf edilen soyut bir varlık haline gelmiştir. Kişisel olarak ilişkilerin daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir hale gelmesini kolaylaştıran güven, örgütsel başarının devamında da etkili bir araç durumundadır. Huff ve Kelley (2003, s. 81) belirsizliğin ve riskin hâkim olduğu, aktörlerin kültür, değer ve hedefler açısından farklılaştığı küresel piyasada güvenin oldukça önemli bir faktör olarak ortaya çıktığını ifade etmektedir.

Yatay örgüt yapısının daha çok benimsendiği günümüz organizasyonlarında, çalışanlar arasında daha fazla etkileşimin olduğu, profesyonelleşmenin ve yönetime katılımın daha çok arttığı söylenebilir. Risk ve belirsizliğin varlığını koruduğu bir ortamda, sözü edilen olumlu şartların sürdürülmesinde güven kavramı önemli bir faktör haline gelmiştir. Böyle bir ortamda güven, işleri kolaylaştıran (Altuntaş, 2008, s. 23), çatışmaları azaltan (Bidault ve Castello, 2008, s. 7) iletişimi güçlendiren (Savolainen, Lopez-Fresno ve Ikonen, 2014, s. 233; Mishra ve Morrissey, 1990, s. 443), iş birliğinin devamını sağlayan (Tyler ve Kramer, 1996, s. 3), aidiyeti güçlendiren (Creed ve Miles, 1996, s. 18), verimliliği ve performansı artıran (Bromiley ve Cummings, 1995, s. 239) iş doyumunu sağlayan (Pembroke, 2004, s. 125) ve işlem maliyetini düşüren (Meng, 2015, s. 849) bir unsur haline gelmiştir.

Güven olgusunun örgütsel ilişkilerde baskın bir unsur haline gelmesinin çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Güven, ilişkileri bir arada tutan harç vazifesi görürken; güvensizlik, ayrıştırıcı bir etkiye sahiptir (Costigan, İlter ve Berman, 1998, s. 303). Güven, sağlıklı ilişkilerin kurulmasında ve devamında önemli bir işleve sahip olmakta, bilgi paylaşımını artırmakta ve ayrıca farklılıkların bir arada bulunmasını kolaylaştırmaktadır (Makinen, 2015, s. 31; Shelton, 2011, s. 1; Mishra ve Morrissey, 1990, s. 443). Dolayısıyla, güvenin kişilerarası ve örgüt içi ilişkileri güçlendiren, çatışmaları ve sürtüşmeleri azaltan, birlikteliği çoğaltan, sosyal uyumu güçlendiren, farklılıkların olumsuz etkisini azaltarak güçlü tarafların ortaya çıkmasını sağlayan bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Güven olgusunun varlığı ile örgütsel seviyede birçok faydanın elde edildiği anlaşılmaktadır. Çalışanların örgüte bağlılıklarını güçlendirmesinin yanı sıra, işten ayrılma niyetlerini azaltması bu faydalardan sayılabilir. Bu çalışma ile böyle bir ilişkinin var olup olmadığı ve büyüklüğünün ne olduğu öğrenilmek istenmiştir. Örgütsel güvenin hem örgüt hem de çalışanlar için barındırdığı faydalar göz önüne alındığında, örgütsel güvenin çalışanların örgütsel bağlılığı ile pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkisinin olduğu varsayılmıştır. Bu varsayımın, örgütsel güveni ve örgütsel bağlılığı oluşturan alt boyutlar açısından da geçerli olduğu düşünülmüştür.

Örgütsel güvenin hem örgütsel bağlılık hem de işten ayrılma niyeti ile ilişkisini inceleyen çok sayıda çalışmanın olması, meta analiz için uygun bir veri alt yapısı sağlamıştır. Bu durum, meta analizi anlamlı ve değerli kılan bir husustur. Ayrıca, örgütsel güvenin, her iki değişkenle ilişkisini karşılaştırmalı olarak inceleyen başka meta analiz çalışmasının olmaması da bu çalışmanın özgünlüğü artıran bir diğer husustur. Arslan(2015), Naktiyok(2015), Şaylıkay ve Oktay(2019), Yanık ve Naktiyok(2017) tarafından yapılan çalışmalarda üç değişkenin ilişkisi incelenmiş olsa da bu çalışmalarda meta analiz için kapsayıcılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla genelleştirme yapma imkânı vermemektedirler. Meta analizin daha genel bir bakış açısı sunması, çalışma yaşamını oluşturan tarafların uygulama ve kararlarında güven olgusunu göz önünde bulundurmaları yönünde güçlü bir anlayış sağlayacaktır.

Kavramsal Çerçeve

Örgütsel Güven

Güven kavramı, kontrol ve izleme olmaksızın, karşı tarafın ortaya koyacağı davranışların olumlu olacağına dair inanç ve zarar vermeyeceğine yönelik beklenti olup gönüllü olarak savunmasız olma durumudur (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995, s. 712). Snow (1997, s. 461), güveni, kavramın doğasındaki risk ve belirsizlik boyutlarını ön plana çıkararak, olumlu beklentiye dayalı olarak ortaya konulacak davranış dolayısıyla kişinin kırılganlığının kötüye kullanılmayacağına yönelik olumlu beklenti taşıması ve savunmasız olma istekliliği olarak ifade etmektedir. Güvenin doğasında belirsizlik vardır. Bu belirsizlik ortamında güvenen kişi, karşı tarafın hem liyakatli hem de iyi niyetli davranışlar ortaya koyacağına yönelik olumlu inanç taşımaktadır (Huff ve Kelley, 2003, s. 82).

Güvenen kişinin olumlu beklenti içinde olmasının çeşitli sebepleri vardır. En önemli sebeplerinden biri, geçmişte yaşanan etkileşimler ve deneyimlerdir. Robbins ve DeCenzo (2003, s. 330) olumlu beklentinin, insanlarla geçmişte yaşanan etkileşimleri, deneyimleri ve onları tanımayı kapsadığını ifade etmektedir. Karşı tarafın ortaya koyacağı davranışın bilişsel, duyuşsal ve ahlaki beklentilere uygun olması, olumlu beklentinin dayanağı olarak ifade edilebilir (Hosmer, 1995, s. 382-383). Bir diğer sebep ise, kişinin ortaya koyduğu performans ile değerlere uyum konusunda gösterdiği başarıdır (Sitkin ve Roth, 1993, s. 385). Altunel (2015, s. 11) güven olgusunun bu özelliğini, “güven, her zaman koşullu, odaklı ve belirlidir, dolayısı ile sınırlıdır” şeklinde ifade etmektedir. Dolayısıyla, bir güven davranışının olumlu beklentiye, bu olumlu beklentinin de geçmişte yaşanan deneyimlere, kişinin işini yaparken ortaya koyduğu yetkinliğe ve değerlere uyum konusunda gösterdiği istekliliğe dayandığı ifade edilebilir.

Kişilerarası güven ilişkisinde, taraflardan birinin ortaya koyduğu olumlu bir davranışa aynı şekilde karşılık verileceği ya da zarar görülmeyeceğine dönük bir beklenti varken (Gambetta, 2000, s. 219) örgütsel güvende, çalışanların bir yandan örgütün

kendilerine sağlamış olduğu desteğe ve diğer yandan yöneticilerin doğruluk ve dürüstlüklerine olan inançları da söz konusudur. (Mishra ve Morrissey, 1990, s. 443-444). Dolayısıyla örgütsel güvenin daha geniş bir etki alanı olduğu ifade edilebilir. Nitekim Huff ve Kelley (2003, s. 82), örgütsel güven iklimini, örgüt bünyesindeki çalışanların örgütsel rollerine, ilişkilerine, deneyimlerine ve bağlılıklarına dayalı olarak, birbirlerinin istek ve davranışları hakkındaki olumlu beklentileri olarak ifade etmektedir. Bu yaklaşıma göre, güven ikliminin oluşması için kişilerarası ilişkilerin yanı sıra, örgütün sahip olduğu kurumsallığın da etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Güven, hem alabileceği biçimlere göre değişiklik gösterebilmekte, hem de örgüt içinde farklı düzeylerde var olabilmektedir (Burke, Sims, Lazarra ve Salas, 2007, s. 610). Guinot, Chiva ve Mallen (2013, s. 561) örgütlerde güvenin yatay ve dikey olarak ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir. Yatay güven çalışanların, çalışma arkadaşlarına duydukları güven olurken, yöneticilere ve örgüte karşı besledikleri güven ise dikey güven olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel güveni, örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven şeklinde tasnif etmek mümkündür.

Örgüte Güven

Örgüte güven, daha çok çalışanların örgütü nasıl algıladıkları ile ilgilidir. Bu algının meydana gelmesinde ve güven ilişkisinin oluşmasında bazı güçlü etkenlerin varlığından söz edilebilir. Raynolds (1997, s. 37) çalışanların haklarının korunduğu, çifte standardın uygulanmadığı ve adaletin gözetildiği bir ortamda örgüte olan güveninin yüksek olacağını ifade etmektedir. Lee ve See (2004, s. 58) örgüte güveni, çalışanlara sağlanan destek ile adalet algısının yüksek olmasına bağlamaktadır. Gillespie ve Dietz'e göre örgüte duyulan güven; kolektif yetenekler, örgütsel ve kuramsal eylemler olarak üç şekilde ortaya çıkabilmektedir. Kolektif yetenekler, hedef ve sorumlulukların yerine getirilmesinde etkin ve güvenilir bir şekilde çalışılması; örgütsel eylemler, çalışanların iyiliğinin gözetilmesi; kuramsal eylemler, ahlaki ilkelere uygunluk, değer, norm, dürüstlük ve adalet ile tutarlı davranışların ortaya konulmasıdır (2009, s. 129). Bu sebeple, örgüt ile çalışanlar arasında son derece canlı bir ilişkinin olduğu, bu ilişkinin sağlıklı kurulması ve sürdürülmesinde güven olgusunun oldukça önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanın örgüte güven duyması örgüte olan bağlılığını ve aidiyetini artırırken, örgütten ayrılma niyetini de azaltmaktadır. Zand (1997, s. 103) aralarındaki güven ilişkisinin yüksek olduğu topluluklarda, bireylerin örgütlere daha çok bağlı olduklarını, daha yüksek sadakat beslediklerini ve daha az ayrılma düşüncesinde olduklarını ifade etmiştir. Larzelere ve Huston (1980, s. 597) yüksek düzeyde bir bağlılığın oluşabilmesi için yüksek düzeyde bir güven ilişkisinin gerekli olduğunu söylemektedir. Diğer taraftan, sadakat ve bağlılığın var olduğu durumlarda kontrol ve izleme ihtiyacı da ortadan kalkmaktadır (Robbins ve DeCenzo, 2003, s. 331). Böylece güçlü bir güven ilişkisinin örgüte duyulan aidiyeti, sadakati ve bağlılığı artırdığı, bu durumda çalışana yönelik daha az kontrol ve izleme uygulandığı ve bunun sonucunda güven ilişkisinin daha güçlü hale geleceği söylenebilir.

Örgüte duyulan güveni etkileyen faktörlerden bir diğeri ise, çalışanların fikirlerine saygı duyulması ve bu fikirlere önem verildiğinin gösterilmesidir. Ayrıca çalışanların örgütsel kararlara katılımının sağlanması ve örgüt içi demokrasiyi besleyen kanalların açık tutulması örgüte duyulan güveni olumlu yönde etkileyen diğer faktörlerdir. Bibb ve Kourdi (2004, s. 83) güven kültürünün hâkim olduğu işyerlerinde çalışanların tutkulu oldukları fikirleri ortaya atmak için risk alma konusunda daha cesur olduklarını ifade etmektedir. Zand (1972, s. 231)'a göre, güven seviyesi düşük olan ortamlarda kişiler bilgi paylaşmakta isteksiz olmakta, bu gerçekleşse bile paylaşılan bilginin doğruluğu ve zamanlaması şüpheli olmaktadır. Çalışanların fikirlerine önem verilmesi, karar alınırken çalışan görüşlerinin ciddiye alındığının gösterilmesi, bunun bir kültür olarak benimsemesi örgüte duyulan güveni daha güçlü hale getirecektir (Shockley-Zalabak, Morreale ve Hackman, 2010, s. 17).

Yöneticiye Güven

Çalışanların yöneticilere olan güveni, yönetimin düzeyine göre farklılaşabilmektedir. Çalışanların, düzeylerine göre alt ve orta seviye yöneticilerle olan etkileşimleri daha yoğun olurken, üst düzey yönetim ile ilişkileri nispeten düşük seviyede kalabilmektedir (Costigan vd., 1998: 304). Wojciechowska (2021, s. 3) sosyal değişim teorisine göre, kişiler arasındaki olumlu davranış değişimlerinin güveni artırdığını, bu hususun çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişki için de geçerli olduğunu ifade etmektedir. Bir taraf diğerinin ihtiyacını karşılamakta, diğer taraf da buna uygun şekilde karşılık vermektedir. Bu sebeple güçlü bir etkileşim yaşanmakta ve güven ilişkisi buna göre güçlenmektedir. Ancak, çalışanlar ile üst düzey yöneticiler arasındaki etkileşim sıklığı daha düşük olduğundan, aradaki güven ilişkisi çoğunlukla örgütsel kararların sonuçlarına göre şekillenmektedir (Costigan vd., 1998: 304).

İster alt ve orta ister üst düzey olsun, yöneticiye güvenin dayanağını örgütsel kurallar, prosedürler veya teamüller oluşturdukça, yöneticiler bunlara uygun davrandıkça; ayrıca yöneticinin yetkin, yararlı ve adil şekilde davranış göstereceğine yönelik olumlu bir beklenti mevcutsa, yöneticiler ile çalışanlar arasında güçlü bir güvenin varlığından bahsedilebilir (Jiang ve Probst, 2015, s. 227). Solomon ve Flares'e göre, yöneticilerin sahip olduğu gücün yasal dayanaklarının olması, çalışanın yönetime saygı duyması ve yöneticinin yetkinliğinin çalışan tarafından tanınması, yüksek bir güven ilişkisinin varlığını göstermektedir (2001, s. 25).

Çalışanlar ile yöneticiler arasında güçlü bir güven ilişkisinin inşa edilmesi için bazı davranışların karşılıklı olarak ortaya konulması gerekmektedir. Yöneticilerin çalışanlara olan güveni daha çok çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliğine bağlı olurken (Wells ve Kipnis: 2001, s. 600), çalışanların yöneticilere olan güveni, çoğunlukla yöneticinin çalışanlara gösterdiği tavırlara bağlı olmaktadır. Bu tavırlar, çıkarların en iyi şekilde korunması, düşüncelerine değer verilmesi, daha çok sorumluluk verilmesi ve daha az kontrol ve izlemenin uygulanmasıdır (Pembroke, 2004, s. 125). İşyeri atmosferi, yapıları ve rolleri çalışana güven hissi veriyorsa, çalışanın yönetime karşı güveni artacaktır (McCauley ve Kuhnert, 1992: 270). Buna göre, güven ilişkisinin gelişmesinde tek bir etkenin olmadığı, birçok faktörün etkili olduğu söylenebilir. Tarafların birbirlerinin çıkarlarına, sınırlarına, statülerine, yasal hak ve yükümlülüklerine saygı göstermesinin; işlerin yapılışında üstün bir yetkinlik sergilenmesinin, yüksek

bir bilgi ve beceriye sahip olunmasının, ahlaki ve etik sınırların gözetilmesinin, güvenin oluşmasına ve sürdürülmesine katkı sunan faktörler olduğu ifade edilebilir.

Çalışanlar ile yöneticiler arasındaki güven ilişkisi, birçok açıdan örgütsel güvenin önemli bileşenlerinden biridir. Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki güçlü bir güven ilişkisi sayesinde hem kişisel hem de örgütsel seviyede birçok faydanın ortaya çıkması mümkündür. Çalışanlar, yönetimin onlar için endişe duyduğunu, kariyerleri ile ilgilendiğini ve değer verdiğini gördüklerinde yönetime güvenleri yükselmekte; işe karşı tutumları, motivasyonları, doyumları ve bağlılıkları artmaktadır (Jiang ve Probst, 2015, s. 227). Bunun yanı sıra, yöneticinin çalışanlara güven duyduğunu göstermesi çalışanları güçlendirmekte ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilmesinde etkili olmaktadır. (Mayer vd., 1995: 724-725). Ayrıca, yüksek düzeyli bir güven ilişkisinde, çalışan ile yönetim arasındaki bilgi akışı daha akıcı hale gelmekte ve bilgi ile donatılmaktadır. Çalışanlar, yöneticilerin kendilerinden bilgi sakladıklarını düşündüklerinde, yöneticilerin onlara güvenmediklerini düşünmektedirler (Reina ve Reina, 2006, s. 37).

Çalışma Arkadaşlarına Güven

Çalışma arkadaşlarına güven, birlikte çalışan, aynı ortamı paylaşan; etkileşim, iletişimi ve sosyal ilişkileri olan çalışanlar arasındaki güveni ifade etmektedir. Ferres, Connell ve Travaglione (2004, s. 610), çalışanların, yaptıkları işte yetkin, adil ve güvenilir olmaları ile davranışlarında etik değerler taşımalarını, çalışma arkadaşlarına güven kapsamında değerlendirmiştir. İş arkadaşlarının destekleyici olacakları ve bilgi saklayarak onlardan yararlanmayacakları varsayılmaktadır Çalışma arkadaşlarına güvenin temelinde, sözlere ve eylemlere inanarak hareket edilmesi yatmaktadır.

Güven, çalışma arkadaşları arasında birlik ve beraberliğin devam etmesinde en etkili araçlardan biridir. Aralarında amaç birliği olan bir grup ya da topluluğun gücü, bireylerin gücünün toplamı olarak düşünülebilir. Bireylerin ayrı ayrı çabalarının toplamı birleştiğinde örgüt için daha güçlü bir anlam ifade etmektedir. Güven olgusu, bu yapının temel taşı veya en çok ihtiyaç duyulan unsuru durumundadır. Mayer vd. (1995, s. 710) karşılıklı güvenin gelişmiş olduğu bir ortamda, birlikte ve daha etkin çalışmanın söz konusu olduğunu ifade etmektedir.

Güven olgusunun çalışma arkadaşları arasında birleştirici bir harç vazifesi gördüğü, güvensizliğin ise ayrıştırıcı bir işleve sahip olduğu düşünülebilir. Güven seviyesinin düşük olduğu ya da güvensizliğin hâkim olduğu ortamlarda kişi kendini dış dünyaya kapatmakta ve savunmacı bir duruş sergileyebilmektedir (Costigan vd., 1998: 303). Bu olumsuz durumun işyerlerinde veya örgütlerde yaşanabileceği düşünüldüğünde, çalışanların birbiriyle iletişiminin ve etkileşiminin daha zayıf olacağı, bilgi alışverişinin çok düşük seviyelerde kalacağı, destek ve dayanışmanın azalacağı varsayılabilir. Zand (1997, s. 24) güvensizliğin yıkıcı olduğunu, grup üyelerinin birbirlerine güvenmediklerinde ayrı duracaklarını ve birbirlerini iteceklerini, kendi çıkarları peşinde koşacaklarını ifade etmektedir. Dolayısıyla güvenin olmadığı veya güvensizliğin hâkim olduğu ortamlarda, kişileri birbirlerine bağlayan içsel bir gücün olmadığı, bu sebeple örgütten ayrılma isteğinin daha güçlü bir şekilde ortaya çıkmasının mümkün olacağı söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramı, bir kişiye, gruba, örgüte, anlayışa ya da bir nesneye duyulan, sevgi veya saygıdan kaynaklanan bir yakınlık olarak düşünülebilir. Bağlılık kavramının özünde özgür bir iradenin varlığı söz konusudur. Çalışanın örgüte bağlılığı ise en basit şekilde, örgütle kurulan psikolojik bağ olarak ifade edilebilir (Choi, Colbert ve Oh, 2015, s. 1542). Geniş anlamda ise örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte sadakati, sürekli bir şekilde kararlara katılımı, örgütün başarısı ve iyiliği için çalışması ile çalışma arkadaşlarına yakın ilgi göstermesi olarak ifade edilebilir (Kashefi, Adel, Abad, Alklayeh, Moghaddam ve Nadimi, 2013, s. 502).

Meyer ve Allen (1997, s. 12) örgütsel bağlılık hakkında yapılan çeşitli tanımlarda genel olarak üç hususun kapsandığını ifade etmektedir. Bunlar, örgüte yönelik duygusal yakınlık, örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak maliyetler ve örgüte karşı hissedilen yükümlülükler ile ahlaki sorumluluktur. Kashefi vd. (2013, s. 502) de örgütsel bağlılığın üç unsurdan oluştuğunu ifade etmektedirler. Bunlar, örgütte kalmaya yönelik güçlü bir istek duymak, örgüt için çaba göstermeye meyilli olmak ve örgütün amaç ve değerlerini kabul etmektir.

Örgütsel bağlılığın hem örgüt hem de çalışan açısından çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Randall (1987) örgütsel bağlılığın sonuçlarının düşük, orta ve yüksek olabileceğini ifade etmiş ve bunları bireysel ve örgütsel olarak sınıflandırmıştır. Örgütsel bağlılığın bazı bireysel sonuçları; yaratıcılığın, yenilikçiliğin, sadakatin ve yetkinliğin artması, bireysel kariyer imkânlarında artış olması, davranışların ödüllendirilmesi ve çalışanların işlerini tutku ile yapmaları şeklinde sayılabilir. Örgütsel bağlılığın bazı örgütsel sonuçları ise, işgücü devir hızının azalması, beşerî sermayeden istifade edilmesi, yüksek iş tatminine sahip çalışanlara sahip olunması, örgütte daha uzun süre kalınması, istikrarlı bir işgücü potansiyeli, çalışanlar arasında başarıyı getiren bir rekabet ile performansı artması ve örgütsel amaçların elde edilmesi olarak sayılabilir (Randall, 1987, s. 462; Muthueloo ve Rose, 2005, s. 1099; Zefeiti ve Mohamad, 2017, s. 156; Smidt, Adams-Clark ve Freyd, 2023, s. 12; İşlek ve Bakioğlu, 2023, s. 181)

Örgütsel bağlılığın açıklanmasında çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu çalışmada, örgütsel bağlılığı, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç temel başlık altında inceleyen Meyer ve Allen (1997, s. 11) tarafından geliştirilen yaklaşım esas alınmıştır.

Duygusal Bağlılık

Kişinin, örgütün değerlerini, amaçlarını, hedeflerini benimsemesi, örgütle özdeşleşmesi ve bütünleşmesi duygusal bağlılık olarak ifade edilmektedir. Bu durumdaki çalışanlar örgütte kalmayı güçlü bir şekilde isterler, örgüte kendilerini adanmışlardır ve sadıktırlar (Uslu, 2012, s. 21-22). Örgüte duygusal olarak bağlı olan çalışanlar, bunu bir gereksinimin karşılanması olarak değil, gerçekten istedikleri için yapmaktadırlar (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 44). Dolayısıyla duygusal bağlılık, örgüte karşı güçlü bir yakınlık, aidiyet ve örgütte kalma duygusu içermekte, çalışan bu davranışı herhangi bir maddi beklentinin karşılanması amacıyla değil, tamamıyla kendi isteğiyle ortaya koymaktadır.

Duygusal bağlılık çok güçlü pozitif bir duygu olduğu için özünde bazı örgütsel sonuçların ortaya çıkmasını kolaylaştırıcı bir özellik taşımaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan bir çalışanın, bağlılığı daha zayıf olan çalışana göre yüksek motivasyon göstermesi ve örgüte katkıda bulunmak için daha güçlü bir arzuya sahip olması beklenebilir. Dolayısıyla, böyle bir çalışanın daha az işten ayrılma veya işten kaytarma davranışı göstermesi ile işini iyi yapmak için daha güçlü motivasyon sergilemesi daha olası bir durumdur (Meyer ve Allen, 1997, s. 24).

Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, örgüte bağlılığın esas olarak duygusal olmadığı, ayrılma maliyetlerinin yüksek olacağı düşünülerek örgütte kalmanın tercih edilmesi durumunda ortaya çıkan bağlılık durumudur (Meyer ve Allen, 1997, s. 24). Duygusal bağlılıkta olduğu gibi örgütte kalmaya yönelik güçlü bir istek yoktur (Kashefi vd., 2013, s. 502). Diğer her şey eşit olduğunda, sadece çıkarlarına daha uygun olduğu için örgütte kalmayı düşünen çalışanlardan örgüte katkıda bulunmak yönünde özellikle güçlü bir istek duymalarını beklemek çok rasyonel olmayacaktır. Devam bağlılığının örgütte kalmanın tek dayanağı olması durumunda, çalışanda kızgınlık veya hayal kırıklığı davranışlarının ortaya çıkması ve sonuç olarak çalışma ortamının bozulması mümkündür (Meyer ve Allen, 1997, s. 24). Zira örgüte bağlılık duygusal olmadığı için örgütün amaçlarının içselleştirilememesi söz konusudur. Örgüte karşı bağlılık veya sadakatten ziyade daha çok şahsi çıkarların ön plana çıkarıldığı bu ilişkide, örgütten ayrılmak maliyetli iken örgütte kalmak daha hesaplı veya karlı olmaktadır.

Normatif Bağlılık

Çalışanın, güçlü bir normatif bağlılık duygusu taşıması, örgüte yükümlülük ve görev duygularıyla bağlı olmasıdır. Normatif bağlılık, çalışanların örgüt için doğru olan şeyi yapma ve düzgün bir şekilde davranma konusunda motive olmalarını sağlar (Meyer ve Allen, 1997, s. 25). Çalışanın örgütte kalması, kendi fikrinde en uygun ve doğru zamana kadar devam eder (Kashefi vd., 2013, s. 502). Bu durumda normatif bağlılığın diğer iki bağlılık arasında bir yerde olduğu düşünülebilir. Normatif bağlılıkta, devam bağlılığında olduğu gibi tümüyle rasyonel bir hesap olmayıp, örgüte karşı bir yükümlülük ve sorumluluk taşınmakta, ancak bu yakınlık uygun şartlar oluşmadığında sona erebilmektedir.

Normatif bağlılığın bazı örgütsel sonuçların ortaya çıkmasını kolaylaştırdığı söylenebilir. Normatif bağlılık, örgütsel vatandaşlık gösterme, işe bağlılık ve iş doyumunu ile pozitif ilişkili olmakla birlikte, duygusal bağlılık kadar güçlü olmayabilir. Zira çalışanların örgüte olan yükümlülükleri ile borçlu olma duyguları, zaman zaman geri çekilmelere ve işlerin yapılmasında gönülsüzlüğün yaşanmasına neden olabilmektedir (Meyer ve Allen, 1997, s. 25).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın hali hazırda çalıştığı işinden ve örgütünden ayrılma istekliliğidir. Tett ve Meyer (1993, s. 262), bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik şeklinde ifade etmektedir. Genellikle belli bir referans süresi içinde ölçülür ve bir dizi geri çekilme davranışlarının sonucusu olarak kabul edilir. Bu süre içinde işten ayrılma ve yeni iş bulma düşünceleri de çalışanın bilişsel olarak içinde bulunduğu diğer fikirlerdir. Buna göre çalışanın işyeri şartlarından memnun olmaması nedeniyle ortaya koymuş olduğu “yıkıcı ve aktif bir eylem” olarak da tarif edilebilmektedir (Coşkun, 2020, s. 20).

Halawi (2014, s. 185), ayrılma niyetinin oluşmasını dört aşamada ifade etmektedir. Bunlar, ayrılmayı düşünme, ayrılma veya kalma yönünde plan yapma, alternatif bir kariyer planı ve ayrılma yönünde istek duyulmasıdır. Dolayısıyla, çalışanın, işyerinde yaşamış olduğu olumsuzluklar veya tatminsizlikler nedeniyle işten ayrılmaya yönelik bir düşüncenin oluşması, bu düşüncenin bir süredir var olması, bu süre içinde yeni bir iş bulma gibi eylemlerde bulunması söz konusudur.

İşten ayrılma niyetini tetikleyen çeşitli etkenler mevcuttur. Bu nedenler, bireysel, örgütsel ve dışsal etkenler başlıkları altında incelenebilir. Bireysel etkenler, yaş, cinsiyet, evlilik gibi demografik özellikler olabiliyorken; örgütsel etkenler, ücret, işin kendisi, yönetim, çalışma arkadaşları, terfiler ve görev tekrarları gibi etkenler olmaktadır (Halawi, 2014, s. 189). Kim, Lee ve Carlson, (2010, s. 592) çalışma şartlarının zorluğu ile yöneticilerin tavrını işten ayrılma niyetini etkileyen hususlar olarak ifade etmişlerdir. Dışsal etkenler ise, çalışanın örgüte ve örgütün imajına yönelik algılarıdır (Halawi, 2014, s. 189). Alyazed ve Murshid (2017, s. 18) çalışanın işe ve işyerine dönük olumsuz algısı ve tutumlarını işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olduğunu ifade ederek, bu algının oluşmasına neden olan faktörlerin ise, ödüllendirme, tanıma, iş güvenliği ve örgütsel adalet konularında hissedilen eksiklikler olarak dile getirmişlerdir.

Kuramsal Çerçeve ve Araştırma Modeli

Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Güven, bireysel ve örgütsel anlamda çeşitli faydaların ortaya çıkmasını sağlayan örgütsel bir araç olarak düşünülebilir. Bu faydalardan biri, algılanan güven sayesinde çalışanların örgüte daha güçlü bir şekilde bağlanmalarıdır. Literatürde, örgütsel güven ve bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu gösteren çeşitli çalışmalar mevcuttur (Fard ve Karimi, 2015, s. 224; Lashari, Moazzam, Salman ve Irfan, 2016, s. 180; Karabağ, 2019, s. 55; Okudan, 2018, s. 63; Bingöl, 2019, s. 35; Özdemir, 2019, s. 118; Koçak, 2019, s. 170; Rua ve Araújo, 2015, s. 57). Çalışmalardaki sonuçlar incelendiğinde, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif ve doğrusal olacağı varsayılmaktadır.

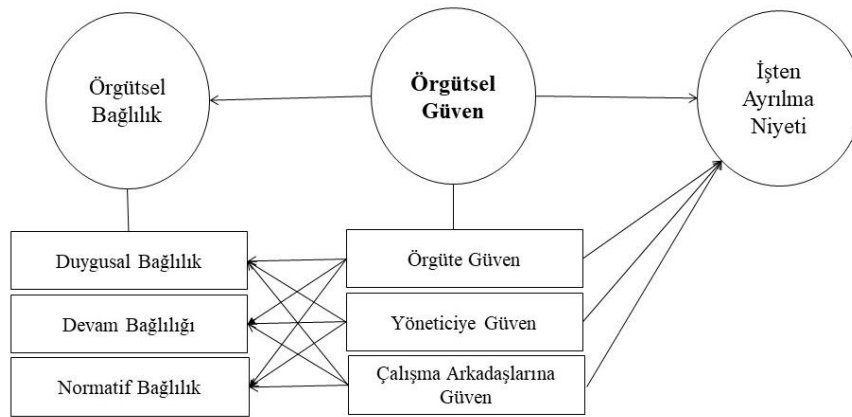
Çeşitli çalışmalarda, örgütsel güvenin alt boyutları olan örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven ile örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Karabağ (2019, s. 55-56) her üç alt boyut arasında zayıf olsa da pozitif bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedir. Çetin ve Güney (2019, s. 101) tarafında yapılan çalışmada, duygusal bağlılık ile yöneticiye ve örgüte güven arasında pozitif ve güçlü bir ilişki, devam bağlılığı ile yöneticiye ve örgüte güven arasında pozitif ve orta büyüklükte bir ilişki elde edilmiştir. Aynı çalışmada, normatif bağlılık ile yöneticiye güven arasındaki ilişki pozitif ve güçlü olurken, örgüte güven pozitif ve orta olarak elde edilmiştir. Yıldız (2019, s. 111) tarafından elde edilen sonuçlara göre, tüm alt boyutlar arasında pozitif bir ilişki bulunmakta, ancak örgüte güven ile ilişkisinde değerlerin daha yüksek olduğu görülmektedir. İbrahimzade'nin (2016, s. 58) elde ettiği sonuçlara göre ise duygusal ve normatif bağlılık ile örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven ilişkisi pozitif olurken, devam bağlılığında ise negatif bir ilişki bulunmuştur. Aydın (2019, s. 34) devam bağlılığının yöneticiye ve örgüte güven ile ilişkisini negatif, çalışma arkadaşlarına güven ile ilişkisini pozitif ancak zayıf büyüklükte bulmuştur. Eğriboyun (2013, s. 171), Gürbüz (2012, s. 118), Murat ve Elçi (2020, s. 302) ile Antalyalı, Dumlupınar ve Özkul (2017, s. 1688) çalışmalarında yöneticiye güven ile devam bağlılığı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki elde etmişlerdir. Elde edilen bazı sonuçlara göre negatif ilişki elde edilmiş olsa da devam bağlılığı dâhil örgütsel güven alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkinin pozitif ve doğrusal olacağı varsayılmıştır.

Örgütsel Güven ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

İki kavram arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalara ait sonuçlar incelendiğinde, aradaki ilişkinin büyüklüğü; zayıf, güçlü veya çok güçlü olarak değişmekte ve sonuçların yönü de genellikle negatif şekilde olmaktadır. Öztunç (2019, s. 64), otel çalışanlarının dâhil olduğu çalışmada, işten ayrılma niyeti ile güven arasındaki ilişkiyi, negatif ve çok güçlü olarak elde etmiştir. Kılıç (2016, s. 63) ise seyahat acentesi çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada işten ayrılma ve örgütsel güven arasında negatif ve güçlü bir ilişki elde etmiştir. Yılmaz (2018, s. 74), Işık, Şaylıkay, Oktay ve Akın (2018, s. 1557), Naktiyok (2015, s. 150) ve Yazıcıoğlu (2009, s. 242) yapmış oldukları çalışmalarda işten ayrılma niyeti ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi negatif ve zayıf büyüklükte elde etmişlerdir. Elde edilen sonuçlar dikkate alındığında, her iki değişken ile alt boyutlar arasındaki ilişkinin negatif olacağı varsayılmıştır.

Araştırma Metodolojisi

Araştırma modeli, Şekil-1'de görüldüğü gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışmada değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için nicel bir yöntem olan meta analiz uygulanmış, değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti, birleştirilmesi ve ortak bir değer elde edilmesi amaçlanmıştır (Christensen, Johnson ve Turner, 2015: 17). Bu yöntemde, dâhil edilen çalışmaların her biri için etki büyüklüğü hesaplanır, elde edilen etki büyüklükleri uygun bir yöntemle birleştirilerek genel etki büyüklüğüne (ES) ulaşılır. Bu sebeple, iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyması bakımından, etki büyüklüğü meta analizin temel taşı niteliğindedir (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2013:3).

Çalışmada, dâhil edilme kriterlerine uygun her bir makale ve tezden elde edilen korelasyon ve örneklem değerleri meta analize uygun bir şekilde bir araya getirilmiş, elde edilen etki büyüklükleri birleştirilerek genel etki büyüklüklerine ulaşılmış ve değerlendirilmeleri yapılmıştır.

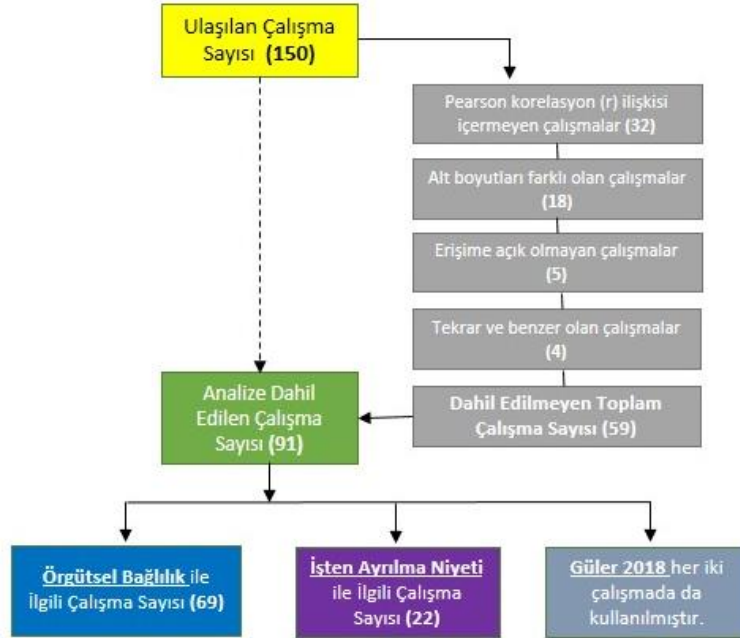
Çalışma Örneklemi ve Seçim Kriterleri

Örgütsel bağlılığın ve işten ayrılma niyetinin örgütsel güven ile olan ilişkisini ortaya koyan çalışmaların varlığı, meta analiz için uygun bir veri altyapısı sağlamıştır. Verilerin elde edilmesi için, YÖK Ulusal Tez Merkezi, EBSCO, Google Akademik, Dergipark ve ULAKBİM veri tabanında bulunan tez ve makaleler taranmıştır. Tarama yapılırken Türkçe ve İngilizce olarak, “güven”, “örgütsel güven”, “bağlılık”, “örgütsel bağlılık” ve “işten ayrılma niyeti” anahtar kelimeleri kullanılmıştır. Bu süreçte muhtemel çalışmaların dışarıda kalmaması için anahtar kelimelerin alabileceği ekler de dikkate alınarak tarama yapılmıştır.

Meta analize dâhil edilen çalışmaların aşağıda belirtilen kriterleri taşımasına dikkat edilmiştir.

- Çalışmaların 2000-2023 yılları arasında Türkiye’de yapılmış olması,
- Türkçe veya İngilizce dillerinde olması,
- Bilimsel ilkelere göre yapılmış bir çalışma olması (tez, makale, proje vb.)
- Örneklem (n), Pearson korelasyon (r) veya Pearson korelasyona dönüştürülebilir değerlere sahip olması,
- Çalışmaların, ilişkisi incelenen değişkenlerden en az ikisini içermesi dâhil edilme kriterleri olarak belirlenmiştir.

Yapılan tarama sonucunda örgütsel güven kavramının hem bağlılık hem de işten ayrılma ile ilişkisinin incelendiği 150 çalışmaya ulaşılmıştır. Belirtilen kriterlere sahip 91 adet çalışma analize dâhil edilirken, 59 adet çalışma istenen kriterlere sahip olmadığı için hariç tutulmuştur. Meta analiz akış diyagramı Şekil-2’de sunulmuştur.



Şekil 2. Meta Analiz Akış Şeması

Örgütsel bağlılık ile örgütsel güven ilişkisinin incelenmesi kapsamında, meta analize uygun veriler taşıdığı değerlendirilen toplam çalışma sayısı 69’dur. Alt boyutlar arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sayıları da toplam çalışma sayısına dâhildir. Bazı çalışmalarda hem genel hem de alt boyutlar arasındaki ilişkiye ait istenen tüm veriler mevcutken, bazı çalışmaların kısmi olarak verileri kapsadığı görülmüştür. Bu sebeple her bir analizde çalışma sayıları farklılık göstermektedir. Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutlar arasındaki analizlere dâhil edilen çalışmalara ait bilgiler Tablo-1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Güven Analizine Dâhil Edilen Çalışmalara Ait Bilgiler

S/N	Yazar	Örneklem Sayısı	Örneklem Grubu	Yayın Türü
1	Sancak 2016	178	Belediye İdari Personeli	Bitirme Projesi
2	Okudan 2019	317	Öğretmen	D
3	Çetin 2019	410	Spor Salonu Çalışanları	D
4	Koçak 2019	526	Kamu/Özel	D
5	Çetin 2018	320	Sigorta Sektörü	D
6	Aksoy 2016	447	Hava Yer Hizmetleri	D
7	Güler 2018	540	Akademisyen	D
8	Aybar 2018	267	Öğretim Üyesi	D
9	Uray 2014	599	Bilgi İletişim Sektörü	D

10	Eğriboyun 2013	601	Öğretmen	D
11	Tekingündüz 2012	516	Hastane Çalışanları	D
12	Hassan 2011	509	Bankacı	D
13	Örmeci 2013	363	Beyaz Yaka	D
14	Akın ve Orman 2015	378	Öğretmen	Makale
15	Çetin ve Güney 2019	510	Spor Tesisi Çalışanları	Makale
16	Antalyalı, Dumlupınar ve Özkul 2017	83	Öğretmen	Makale
17	Türköz, Polat ve Coşar 2013	371	Tekstil Sektörü Çalışanları	Makale
18	Güney ve Turan 2021	261	Hastane Çalışanları	Makale
19	Aksoy 2017	120	Bankacı	Makale
20	Murat ve Elçi 2020	244	Öğretmen	Makale
21	Akgündüz ve Güzel 2014	276	Otel Çalışanları	Makale
22	Candan 2014	260	Tapu ve Kadastro Çalışanları	Makale
23	Bozkurt, Çoban ve Çolakoğlu 2020	1202	Öğretmen	Makale
24	Yıldırım, İçerli ve Güner 2012	144	Özel Firma Çalışanları	Makale
25	Ulutaş 2011	367	Havaalanı Çalışanları	Makale
26	Aşık 2017	179	Otel Çalışanları	Makale
27	Top 2012	554	Hekim ve Hemşire	Makale
28	Özgan 2011	212	Öğretmen	Makale
29	Demirel 2008	141	Tekstil Sektörü Çalışanları	Makale
30	Yorulmaz ve Karabacak 2020	260	Liman Çalışanları	Makale
31	Özbağ 2014	145	İmalat Çalışanları	Makale
32	Yavuz 2019	100	TÜMOSAN Çalışanları	YL
33	Bingöl 2019	508	Seyahat Acentesi Çalışanları	YL
34	Özdemir 2019	500	Öğretmen	YL
35	Yıldız 2019	160	Acil Sağlık Hizmeti Çalışanları	YL
36	Narin 2019	205	Kamu Çalışanları	YL
37	Çınar 2019	150	Hemşire	YL
38	Ağır 2018	466	Hemşire	YL
39	Yıldırım 2018	252	Özel Firma Çalışanları	YL
40	Yüksel 2018	458	Otel Çalışanları	YL
41	Tursun 2017	467	Karayolu Çalışanları	YL
42	Berber 2016	464	Kamu Çalışanları	YL
43	Akmaz 2016	260	Otel Çalışanları	YL
44	Arabikoğlu 2016	152	Öğretmen	YL
45	İbrahimzade 2016	341	Hizmet Sektörü Çalışanları	YL
46	Taş 2012	251	Hekim ve Hemşire	YL
47	Agun 2011	140	Beyaz Yaka Çalışanlar	YL
48	Can 2011	50	Restoran Çalışanları	YL
49	Gök 2011	60	Broker	YL
50	Topaloğlu 2010	430	Otel Çalışanları	YL
51	Kasil 2010	132	Bankacı	YL
52	Aksoy 2012	120	Bankacı	YL
53	Aydın 2019	114	Asistan Hekim	YL
54	Altay 2019	111	Beyaz Eşya Bayi Çalışanları	YL
55	Güney 2019	261	Hastane Mavi/Beyaz Yaka	YL
56	Kodra 2018	245	Bankacı	YL
57	Günüşen 2016	250	Konaklama Sektörü Çalışanları	YL
58	Uysal 2014	398	Öğretmen	YL
59	Gürbüz 2012	123	Çağrı Merkezi Çalışanları	YL
60	Yılmaz 2012	250	Bankacı	YL
61	Altun 2010	265	Öğretmen	YL
62	Paker 2009	300	Öğretmen	YL
63	Tosunoğlu 2014	100	Beyaz Yaka Çalışanlar	YL
64	Çubukcu 2010	332	Öğretmen	YL
65	Ertem 2019	391	Perakende Sektörü Çalışanları	YL
66	Ekim 2022	437	Öğretmen	YL
67	Ak 2022	318	Çeşitli	YL
68	Demir 2021	442	Öğretmen	YL
69	Karabağ 2019	86	Hemşire	YL

Tablo-1'deki bilgilere göre, çalışmaların çoğunlukla yüksek lisans tezlerinden oluştuğu, birçok meslek ve sektörü kapsayan bir görüntü sergilediği görülmektedir. Her iki değişkeni ve alt boyutlarını inceleyen 69 çalışmaya ait örneklem sayısı **21.389**'dur.

Analize dâhil edilen çalışmaların, farklı sektörleri ve meslekleri kapsamı, ayrıca örneklem çeşitliliğinin ve sayısının yüksek olması, çalışmanın gücünün ve öneminin artmasına katkı sağlamıştır.

İşten ayrılma niyeti ile örgütsel güven ilişkisinin incelenmesi kapsamında, meta analize dâhil edilen toplam çalışma sayısı 22'dir. İşten ayrılma niyeti ile örgütsel güven alt boyutlar arasında uygulanan analizlere dâhil edilen çalışmalara ait bilgiler Tablo-2'de sunulmuştur.

Tablo 2. İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Güven Analizine Dâhil Edilen Çalışmalara Ait Bilgiler

S/N	Yazar	Örneklem Sayısı	Örneklem Grubu	Yayın Türü
1	Naktiyok 2015	229	Otel Çalışanları	D
2	Yanık 2014	414	Otomotiv Çalışanları	D
3	Güler 2018	540	Akademik Personel	D
4	Altuntaş, Akça ve Polat 2020	184	Kamu Çalışanları	Makale
5	Uzun 2018	197	Öğretmen	Makale
6	Sökmen 2019	421	Hemşire	Makale
7	Erbası 2019	6000	Market Çalışanları	Makale
8	Yazıcıoğlu 2009	332	Konaklama İşletmesi Çalışanları	Makale
9	Işık, Şaylıkay, Oktay ve Akın 2018	200	Yurt Personeli	Makale
10	Yolcu 2021	245	Otel Çalışanları	Makale
11	Ersen vd. 2021	305	Mobilya Sektörü Çalışanları	Makale
12	Yıldız ve Yıldırım 2021	211	Hemşire	Makale
13	Çelik 2020	378	Bankacı	YL
14	Hamitoğlu 2019	228	Özel Sektör Çalışanları	YL
15	Hayta 2019	320	Hemşire	YL
16	Reçica 2017	152	Otel Çalışanları	YL
17	Gökçe 2016	539	Otel Çalışanları	YL
18	Kılıç 2016	162	Seyahat Acentesi Çalışanları	YL
19	Öztunç 2019	160	Otel Çalışanları	YL
20	Yılmaz 2018	164	Bankacı	YL
21	Ocakoğlu 2016	176	Belediye Çalışanları	YL
22	Kıratlı 2015	281	Mobilya Sektörü Çalışanları	YL

Tablo-2'de bilgileri verilen 22 adet çalışmaya ait örneklem sayısı **11.943**'dir. Analize dâhil edilen çalışmaların farklı sektör, çalışma türü ve örneklem içermesinin, analizin gücünü ve önemini artıran özellikler olduğu değerlendirilmektedir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi için çalışmalarda Pearson korelasyon (r) ile örneklem değerlerinin (n) bulunmasına dikkat edilmiştir. Pearson korelasyon değerinin kendisi etki büyüklüğüdür (Cohen, Manion ve Morrison, 2007, s. 521) Bu değer, iki değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü anlamamızı sağlar (Shelby ve Vaske, 2008, s. 101). Korelasyonun pozitif ve negatif olması yönünü, -1 ile +1 arasında bir değer alması ise ilişkinin gücünü ortaya koyar. Korelasyon değerinin alacağı değere göre nasıl yorumlanacağına dair bilgiler aşağıda aktarılmıştır (Cohen vd., 2007: 521). İlişkinin pozitif olması durumunda, değişkenler arasında doğrusal bir ilişki mevcut olup, değerlerin her ikisi de artmaktadır. Negatif olması durumunda ters orantılı bir ilişki olduğundan biri artarken, diğeri azalmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişki, bir sebep-sonuç ilişkisi taşımamakta, ancak bu yönde bir ipucu sağlamaktadır.

< 0 +/- 0.1.....Zayıf

< 0.1 +/- 0.3.....Düşük

< 0.3 +/- 0.5.....Orta

< 0.5 +/- 0.8.....Güçlü

≥ +/- 0.8.....Çok Güçlü

Çalışmada verilerin analizi dört aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık ile ilişkisini ortaya koyan meta analiz yapılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır. İkinci olarak, örgütsel güvenin ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkinin yönünün ve derecesinin ne olduğu açıklanmıştır. Üçüncü olarak, örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti ile ilişkisi incelenmiş, dördüncü olarak ise, örgütsel güvenin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ele alınmıştır. Böylece hem genel olarak hem de alt boyutlar açısından, değişkenlerin örgütsel güven ile ilişkisinin yönü ve büyüklüğü açıklanmaya çalışılmıştır.

Verilerin analizi Meta Essentials programı vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Korelasyon ve örneklem verileri ile etki büyüklüğü, heterojenlik ve yayım yanlılığı bilgileri elde edilmiş, sonuçlar çeşitli tablo ve şekillerle desteklenmiştir. Borenstein, Higgins, Hedges ve Rothstein (2016, s. 5) meta analizin sadece etki büyüklüğü bilgisini aktarmak olmadığını, çeşitli çalışmalardan elde

edilen etki büyüklüklerinin ortalamaya göre nasıl dağılım gösterdiğinin sunulması açısından da önemli olduğunu ifade etmektedir. Bu kapsamda her bir çalışmaya ait etki büyüklüğü değerlerinin yanı sıra, %95 güven aralığı, toplam etki büyüklüğü, çalışma ağırlıkları ve heterojenlik bilgileri sunulmuştur. Yayın yanlılığı, huni grafiği ve korumalı N sayısı değerlerine bakılarak ifade edilmiştir.

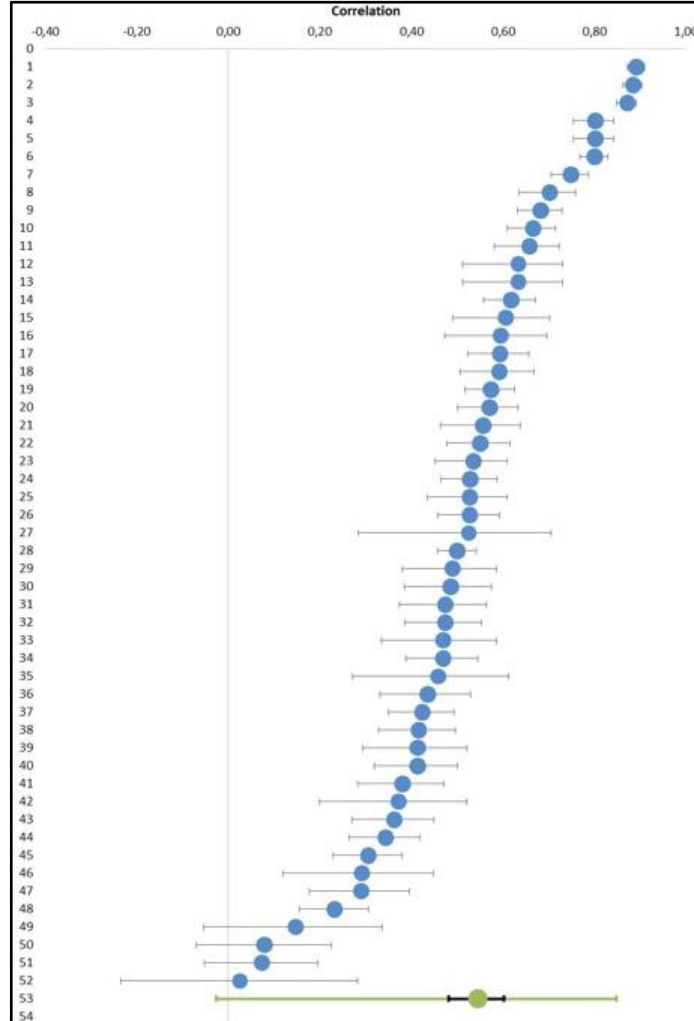
Elde edilen sonuçların heterojenlik testi, Q ve I² değerlerine göre değerlendirilmiştir. Heterojenlik bir çalışmada bulunan etki büyüklüğü değerlerinin tutarlılığını gösterir. Etki büyüklüklerinin dağılım ve değişkenliği ile kesinliğine atıfta bulunur (Del Re, 2015, s. 43). Q değeri, çalışma sayısının düşük olduğu çalışmalarda daha düşük hassasiyete sahip olup, çalışma sayısı arttıkça gücü de artmaktadır (Erdoğan, 2011, s. 43). I² değeri ise örneklem hatasından kaynaklanmayan etki büyüklüklerindeki değişkenlik yüzdesi olup (Higgins ve Thompson, 2002, s. 1553), 0-100 arasında bir değer almaktadır. 0'dan 25'e kadar düşük, 25 ile 50 arası orta, 50 ile 75 arası yüksek ve 75 ile 100 arası ise çok yüksek heterojenlik anlamına gelmektedir (Borenstein vd., 2016, s. 5). Heterojenlik değerinin düşüklüğü, çalışmalardaki benzerliğinin yüksek ve birleştirilmeye uygun olması şeklinde yorumlanabilir.

Verilerin analizi, sabit ve rasgele etkiler modeli kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Sabit etkiler modelinde, çalışma varyansı sıfırdır ve olabilecek hatalar sadece örneklemden kaynaklanan hatalar olup, diğer tüm değişkenler aynıdır. Bu sebeple, elde edilen sonuçlar, analize tabi tutulan çalışmalar kümesinin ötesinde genelleştirilmez. Rasgele etkiler modelinde, varyans sıfır değildir ve farklılıkların ortaya çıkması, örneklem yanı sıra, diğer farklılıklardan da kaynaklanabilmektedir. Rasgele etkiler modelinde elde edilen sonuçlar, çalışma kümesinin ötesinde genelleştirilebilir, ayrıca yeni bir çalışmanın sonucu hakkında çıkarımda bulunmak için de kullanılabilir (Del Re, 2015, s. 42). Bu araştırmada, hem elde edilen sonuçların genelleştirilebilmesi hem de çalışmalarda örneklem, sektör, yöntem gibi çeşitliliklerin bulunması sebebiyle rasgele etkiler modeli kullanılmıştır.

Bulgular

Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisinin İncelenmesi

Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık ile ilişkisinin incelenmesi kapsamında 69 çalışmadan, dâhil edilme kriterlerine sahip 52 adedi, toplam etki büyüklüğü elde etmek için meta analiz yöntemiyle birleştirilmiştir. Bu analize dâhil edilen 52 çalışmanın örneklem sayısı N=17175'tir. Rasgele etkiler modeline göre incelenen iki değişken arasındaki ilişkinin orman grafiği Şekil-3'te sunulmuştur.



Şekil 3. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Meta Analize Ait Orman Grafiği

Rasgele etkiler modeline göre, Pearson korelasyon ve örneklem değerleri ile uygulanan meta analiz sonucunda örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında, **0,48-0,60** güven aralığı değerlerine sahip **ES=0,55** etki büyüklüğü değeri elde edilmiştir. Bu durumda, her iki değişken arasında **pozitif, güçlü** ve etki büyüklüğü değeri sıfır doğrusuna temas etmediği için **anlamlı** bir ilişki olduğuna dair güçlü bir verinin elde edildiği ifade edilebilir. Meta analize ait değerler Tablo-3'te verilmiştir.

Tablo 3. Etki Büyüklüğü ve Sonuçlarına Ait Bilgiler

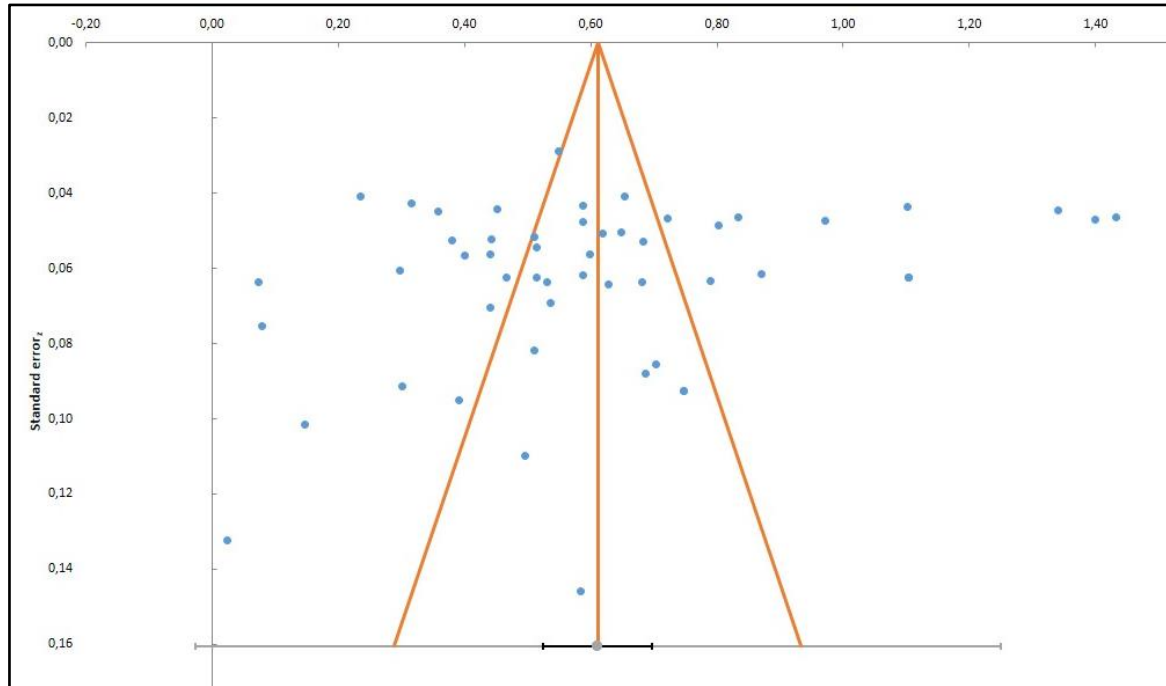
İlişki	Çalışma Sayısı ve Örneklem	Etki Büyüklüğü ES	%95 Güven Aralığı	Q değeri I ² Değeri
Örgütsel Güven & Örgütsel Bağlılık	52 (N:17175)	0,55 Pozitif ve Güçlü	0,48-0,60	1695,98 97%

Çalışmada heterojenliğin yüksek olup olmadığının anlaşılması için kontrol edilen değerlerden biri olan Q=1695,98 değerinin, 52 çalışma ve p=0.05 değerine göre Ki-Kare tablosunda verilen 67,505 değerinden daha düşük olması gerekir. Q=1695,98 değerinin 67,505 değerinden yüksek olması heterojenlik olduğunu gösterir. Aynı zamanda I²=97% olması da heterojenliğin çok yüksek olduğunu göstermektedir. Heterojenliğin nedenini ortaya çıkarmak için alt grup analizinin yapılması gerekir. Bu amaçla meslek ve yayım türü alt grup analizleri yapılmıştır.

İlk olarak meslek farklılıkları bağlamında alt grup analizi yapılmış, örneklem grubunu banka çalışanlarının oluşturduğu çalışmalardan elde edilen verilerin analiz sonucunda sıfır heterojenlik değeri elde edilmiştir. Bu meslek grubuna yönelik yapılan güven ve bağlılık ile ilgili çalışmalardan, birbirine oldukça yakın korelasyon sonuçlarının elde edildiği anlaşılmaktadır. Diğer meslek gruplarında heterojenliğin çok yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Yayım türü olarak doktora, yüksek lisans ve makale alt grup analizleri yapılmış, doktora ve yüksek lisans alt grup analizinde I²=%97, makale alt grup analizinde ise I²=%94 değeri elde edilmiştir. Dolayısıyla, yayım türü için her üç alt gruba ait heterojenliğin benzer seviyede yüksek olduğu görülmüştür.

Yüksek heterojenlik sebebiyle elde edilen 0,55 etki büyüklüğü değerinin yanı sıra, sonuçların yorumlanmasında %95 güven aralığı değerlerine de bakılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Güven aralığı değerlerinin 0.48-.060 arasında bir değer alması, her iki değişken arasında güçlü bir korelasyonun var olduğunu göstermektedir.



Şekil 4. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Meta Analize Ait Yayım Yanlılığı Huni Grafiği

Elde edilen sonucun yayım yanlılığını öğrenebilmek için Şekil-4'te gösterilen huni grafiği yönteminden faydalanılmıştır. Buna göre, analize dâhil edilen 52 çalışmanın büyük oranda huninin üst kısmında ve ortalama etki büyüklüğünü gösteren dikey çizginin iki yanında dağıldığı görülmektedir. Bu durum yayım yanlılığının düşük olduğunu göstermektedir.

Yayım yanlılığının belirlenmesinde bir diğer yöntem ise korumalı N sayısının hesaplanmasıdır. Böylece, ortalama etki büyüklüğünün sıfır olabilmesi için kaç çalışmaya daha ihtiyaç duyulduğu anlaşılabilir. Bu rakamsal ifadeye bakılarak yayım yanlılığı hakkında fikir sahibi olunabilir. Korumalı N sayısının belirlenmesi için Rosenthal, Gleser&Otkin ve Fisher değerlerine bakılmış, Rosenthal 3533, Gleser&Otkin: 57 ve Fisher: 411 olarak elde edilmiştir. Söz konusu sayılar, ulaşılamamış

ancak analize dâhil edilmesi durumunda, genel etki büyüklüğünü sıfır yapacak kaç çalışmaya ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Sayının yüksek olması yayım yanlılığının olmadığı veya çok düşük olduğu anlamına gelir.

Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan analize 28 çalışmadaki veriler dâhil edilmiş, her bir analizdeki örneklem sayıları Tablo-4'te verilmiştir. Her iki değişkene ait alt boyutların incelenmesi kapsamında, örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven ile duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutları arasındaki analizde elde edilen etki büyüklüğü değerleri ele alınmıştır. Meta analiz sonucu elde edilen sonuçlar Tablo-4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

İlişki	Çalışma ve Örneklem Sayısı	Toplam Etki Büyüklüğü ES	%95 Güven Aralığı	Q değeri I ² Değeri
ÖG-DUB	22	0,50	0,45	115,76
	(N:5894)	(Güçlü ve Pozitif)	0,54	81,86%
ÖG-DEB	21	0,23	0,11	314,95
	(N:5385)	(Düşük ve Pozitif)	0,34	93,65%
ÖG-NB	20	0,42	0,34	169,29
	(N:5133)	(Orta ve Pozitif)	0,50	88,77%
YG-DUB	28	0,46	0,39	338,52
	(N:7580)	(Orta ve Pozitif)	0,52	92,02%
YG-DEB	26	0,34	0,05	1963,39
	(N:6926)	(Orta ve Pozitif)	0,58	98,72%
YG-NB	24	0,39	0,32	213,27
	(N:6496)	(Orta ve Pozitif)	0,46	89,22%
ÇAG- DUB	12	0,31	0,22	53,54
	(N:3057)	(Orta ve Pozitif)	0,39	79,45%
ÇAG-DEB	11	0,17	0,02	141,26
	(N:2548)	(Düşük ve Pozitif)	0,31	92,92%
ÇAG-NB	11	0,38	0,12	288,81
	(N:2548)	(Orta ve Pozitif)	0,59	96,54%

ÖG: Örgüte Güven, YG: Yöneticiye Güven, ÇAG: Çalışma Arkadaşlarına Güven, DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık

Tablo-4'te örgütsel güven ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiye ait veriler aktarılmıştır. Rasgele etkiler modeline göre yapılan analizde elde edilen değerlere göre,

- Örgüte güvenin;
 - Duygusal bağlılık ile ilişkisi (ES=0,50) güçlü ve pozitif,
 - Devam bağlılığı ile ilişkisi (ES=0,23) düşük ve pozitif,
 - Normatif bağlılık ile ilişkisi (ES=0,42) orta ve pozitif,
- Yöneticiye güvenin;
 - Duygusal bağlılık ile ilişkisi (ES=0,46) orta ve pozitif,
 - Devam bağlılığı ile ilişkisi (ES=0,34) orta ve pozitif,
 - Normatif bağlılık ile ilişkisi (ES=0,39) orta ve pozitif,
- Çalışma arkadaşlarına güvenin;
 - Duygusal bağlılık ile ilişkisi (ES=0,31) orta ve pozitif,
 - Devam bağlılığı ile ilişkisi (ES=0,17) düşük pozitif,
 - Normatif bağlılık ile ilişkisi (ES=0,38) orta ve pozitifdir.

Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık alt boyutlarında elde edilen toplam etki büyüklüğü değerleri sıfır doğrusuna temas etmediği için istatistiksel olarak anlamlıdır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güvenin,

duygusal bağlılık ile ilişkisi diğer bağlılık türlerine göre daha güçlüdür. Örgütsel güvenin alt boyutlarının devam bağlılığı ile ilişkisi diğerlerine göre daha düşük seviyededir.

Heterojenlik değerleri incelendiğinde, I^2 değerlerinin %79,45 ile %98,72 arasında değişmesi, heterojenliğin çok yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Heterojenliğin anlaşılması için meslek ve yayım türü bağlamında alt grup analizleri yapılmıştır.

Meslek durumlarına göre yapılan analizlerde; örgüte güven ile duygusal ve normatif bağlılık arasındaki analizde, banka çalışanları, akademisyenler ve sağlık çalışanlarında daha düşük heterojenlik elde edilmiştir. Yöneticiye güven ile duygusal ve normatif bağlılık arasındaki analize ait heterojenliğin, akademisyenler ve sağlık çalışanlarında daha düşük olduğu görülmüştür. Çalışma arkadaşlarına güven ile duygusal, devam ve normatif bağlılık arasındaki analizde heterojenlik sağlık çalışanlarında daha düşük elde edilmiştir. Yayım türüne göre yapılan alt grup analizinde ise değişkenler arasındaki ilişkide heterojenlik değeri çok yüksek olarak tespit edilmiş olup; çalışmanın doktora, yüksek lisans veya makale olmasının heterojenliğin çok yüksek olmasıyla ilişkilendirilemeyeceği anlaşılmıştır.

Alt boyutların ilişkisinde yayım yanlılığının olup olmadığını belirlenmesine yönelik olarak korumalı N sayısı değerlerine bakılmıştır. Rosenthal, Gleser&Otkin ve Fisher korumalı N sayısı değerleri Tablo-5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki Yayım Yanlılığının Korumalı N Sayısı Test Sonuçları

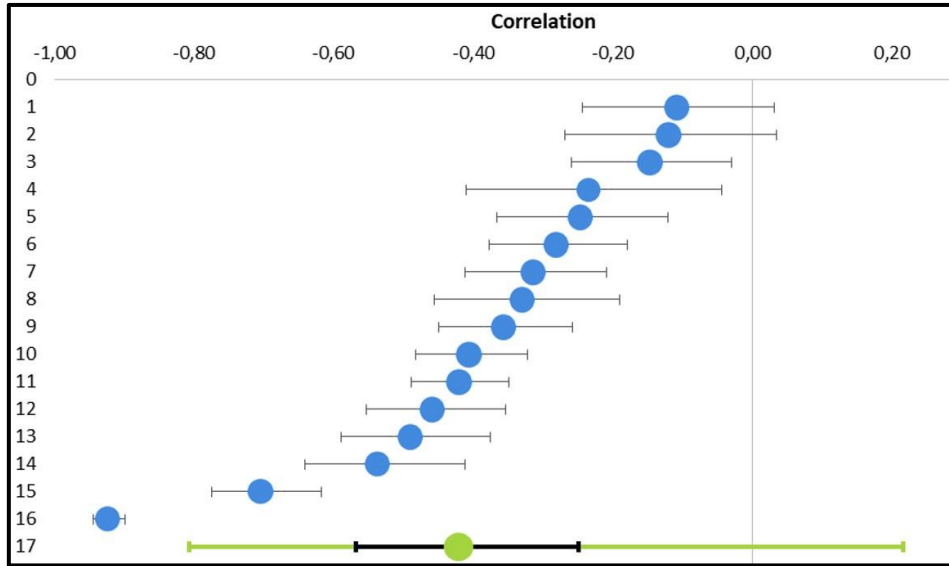
İlişki ve Çalışma Sayısı	Rosenthal	Gleser&Otkin	Fisher
ÖG-DUB (22)	2324	121	410
ÖG-DEB (21)	115	23	96
ÖG-NB (20)	799	28	207
YG-DUB (28)	1435	29	270
YG-DEB (26)	81	28	119
YG-NB (24)	976	43	225
ÇAG- DUB (12)	253	27	115
ÇAG-DEB (11)	9	12	41
ÇAG-NB (11)	44	14	56

ÖG: Örgüte Güven, YG: Yöneticiye Güven, ÇAG: Çalışma Arkadaşlarına Güven, DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık

Tablo-5'te alt boyutlar arası ilişkilerin incelendiği analizlerde elde edilen ortalama etki büyüklüğü değerlerinin sıfır olabilmesi için dâhil edilmesi gereken çalışma sayıları verilmiştir. Elde edilen verilere göre çalışma arkadaşına güven ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında yayım yanlılığı bulunması söz konusudur. Yayım yanlılığının azaltılması amacıyla yayımlanmamış çalışmaların da analize dâhil edilmesi gerekir. Diğer analizlerde ise söz konusu çalışma sayılarına ulaşma ihtimalinin düşüklüğü göz önüne alındığında yayım yanlılığının olmadığı veya çok düşük seviyede olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel Güvenin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinin İncelenmesi

Örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin incelenmesi kapsamında 22 adet çalışmadan dâhil edilme kriterlerine uygun 16 adet çalışma ile meta analiz uygulanmış olup, örneklem sayısı $N=3989$ 'dur. Rasgele etkiler modeline göre incelenen iki değişken arasındaki ilişkinin orman grafiği Şekil-5'te sunulmuştur.



Şekil 5. Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Meta Analize Ait Orman Grafiği

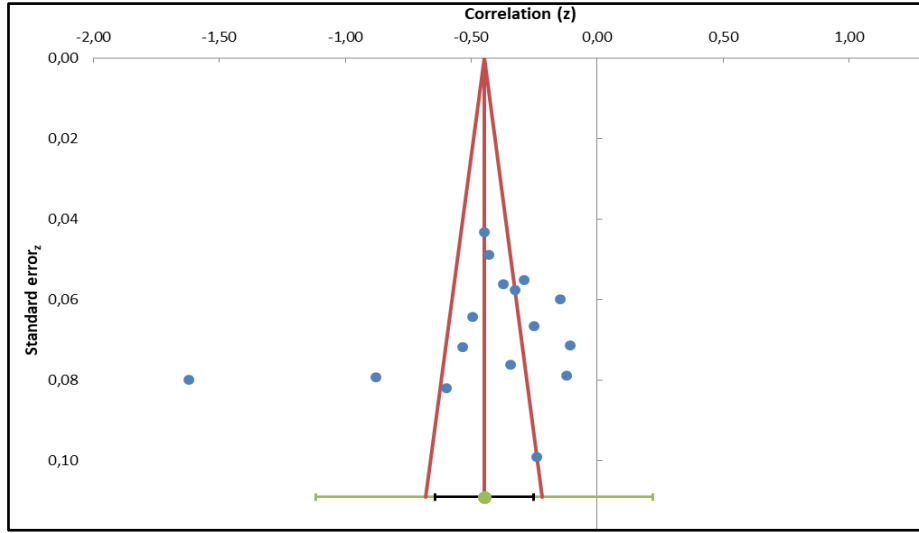
Rasgele etkiler modeline göre 16 adet çalışmadan elde edilen Pearson korelasyon ve örneklem değerleri ile uygulanan meta analiz sonucunda, örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında -0,25 ile -0,57 güven aralığı değerleri arasında ES= -0,42 değerinde negatif bir ilişki elde edilmiştir. Buna göre, örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında **negatif, orta büyüklükte** ve **anlamlı** bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bir başka deyişle, yüksek düzeyde örgütsel güven, daha düşük işten ayrılma niyeti ile ilişkilidir. İki değişkenin analizi sonucu elde edilen bilgiler Tablo-6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Elde Edilen Etki Büyüklüğü ve Sonuçları Hakkındaki Bilgiler

İlişki	Çalışma Sayısı ve Örneklem	Etki Büyüklüğü ES	%95 Güven Aralığı	Q değeri I ² Değeri
Örgütsel Güven & İşten Ayrılma Niyeti	16 (N:3989)	-0,42 Orta ve Negatif	-0,57 -0,25	343,60 95,63%

Çalışmada elde edilen Q=343,60 değerinin, 16 çalışma ve p=0.05 değerine göre Ki-Kare tablosunda verilen 26,296 değerinden daha yüksek olması, heterojenliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda I²=95,63 olması da heterojenliğin çok yüksek düzeyde olduğu anlamına gelmektedir. Heterojenliğin kaynağının anlaşılması için meslek ve yayım türüne göre alt grup analizleri yapılmıştır.

Meslek alt grup analizinde, sağlık sektöründe ve öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalardan elde edilen verilerle yapılan analizde düşük seviyede heterojenlik elde edilmiştir. Yayım türü ile ilgili olarak yapılan heterojenlik testinde ise makale türü yayımların I²=66,62 değerinde ve doktora ile yüksek lisans yayımlarına göre daha düşük heterojenliğe sahip olduğu görülmüştür. Buna göre, sağlık çalışanları ile öğretmenlere yönelik, güven ve işten ayrılma ilişkisini inceleyen makale türü yayımların daha düşük heterojenliğe sahip olduğu ifade edilebilir.



Şekil 6. Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Analize Ait Yayım Yanlılığı Huni Grafiği

Yayım yanlılığı olup olmadığına dair oluşturulan huni grafiği Şekil-6’da verilmiş olup, analize dâhil edilen 16 çalışmanın büyük oranda huninin üst kısmında ve ortalama etki büyüklüğünü gösteren dikey çizginin iki yanında dağıldığı görülmektedir. Bu durum yayım yanlılığının düşük olduğunu göstermektedir. Korumalı N sayıları Rosenthal 186, Gleser&Otkin: 25, Fisher: 103 ve Orwin: 128 olarak elde edilmiş olup, söz konusu sayılar elde edilen etki büyüklüğünün sıfır olabilmesi için analize dâhil edilmesi gereken çalışma sayılarını göstermektedir. Söz konusu değerlere göre, yayım yanlılığını düşük olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel Güvenin Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Örgütsel güvenin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi için uygulanan meta analize 22 çalışmadan 15 adedi dâhil edilmiştir. Bu analizde toplam örneklem sayısı $N=10147$ ’dir. Örgütsel güvene ait alt boyutlar ile işten ayrılma niyetinin ele alınması kapsamında, örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon incelenmiştir. Böylece örgütsel güvenin alt boyutları arasında hangisinin daha çok işten ayrılma niyetini etkileyebileceği anlaşılmaya çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo-7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Örgütsel Güven Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

İlişki	Çalışma ve Örneklem Sayısı	Toplam Etki Büyüklüğü ES	%95 Güven Aralığı	Q değeri I ² Değeri
ÖG-İAN	9	-0,38 (Orta ve Negatif)	-0,24	77,61
	(N:2652)		-0,51	89,69%
YG-İAN	15	-0,44 (Orta ve Negatif)	-0,24	665,55
	(N:10147)		-0,61	97,90%
ÇAG-İAN	8	-0,24 (Düşük ve Negatif)	-0,13	28,18
	(N:2297)		-0,35	75,16%

ÖG: Örgüte Güven, YG: Yöneticiye Güven, ÇAG: Çalışma Arkadaşlarına Güven, İAN: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo-7’de örgütsel güvenin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiş, hangi alt boyutun işten ayrılma niyeti ile daha güçlü bir ilişki içinde olduğu öğrenilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre işten ayrılma niyeti ile Örgüte güven arasında, **ES= -0,38**, negatif ve orta büyüklükte, yöneticiye güven ile ilişkisinde **ES= -0,44** negatif ve orta büyüklükte ve çalışma arkadaşlarına güven ile ilişkisinde ise **ES= -0,24** negatif ve düşük büyüklükte bir ilişki elde edilmiştir.

Buna göre, örgütsel güvenin üç alt boyutu da işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki içinde olup, yöneticiye duyulan güvenin diğerlerine göre daha yüksek bir değere sahip olduğu görülmektedir. Örgüte olan güven, işten ayrılma niyeti ile negatif olarak ikinci en yüksek değere sahip ilişki olurken, çalışma arkadaşlarına olan güvenin işten ayrılma niyeti ile ilişkisi negatif olarak daha düşük bir büyüklüktedir. Bu korelasyon bir nedensellik anlamına gelmemekle birlikte, nedensellik kurulmasında bir ipucu değeri taşımaktadır.

Her üç ilişkiye ait Q değerleri incelendiğinde analizlerde heterojenliğin olduğu, I² değerlerine bakıldığında ise heterojenliğin çok yüksek değerlere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Heterojenliğin sebebinin anlaşılması amacıyla meslek ve yayım türü bağlamında alt grup analizleri yapılmıştır. Meslek bağlamında yapılan analizde sağlık sektöründe yapılan çalışmalar düşük heterojenliğe sahip iken, yayım türü bağlamında makale türü yayımların daha düşük heterojenliğe sahip olduğu görülmüştür. Yüksek heterojenliğin söz konusu olması sebebiyle ortalama etki büyüklüğü değerlerinin yanı sıra güven aralığı değerlerinin dikkate

aldığı ve her iki durumda da örgütsel güvenin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin mevcut olduğu ifade edilebilir.

Tablo 8. Örgütsel Güven Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Yayım Yanlılığının Korumalı N Sayısı Test Sonuçları

İlişki ve Çalışma Sayısı	Rosenthal	Gleser&Otkin	Fisher	Orwin
ÖG-İAN (9)	132	26	85	64
YG-İAN (15)	161	17	99	127
ÇAG-İAN (8)	91	24	71	32

Tablo-8’de verilen korumalı N sayıları incelendiğinde, dâhil edildiğinde ortalama etki büyüklüklerini sıfır yapacak çalışma sayılarının analize dâhil edilen çalışmalardan çok fazla olduğu görülmektedir. Bu durumda yayım yanlılığının düşük seviyelerde olduğu sonucuna varılabilir.

Sonuç ve Değerlendirme

Güven kavramı, ilişkilerin oluşturulmasında ve sürdürülmesinde kolaylaştırıcı bir rolü olan, bireylerin kendini emniyette hissetmesini sağlayan, bir gruba olan aidiyetini güçlendiren, bu yönüyle toplumsal bir yapılandırıcı olma özelliği taşıyan canlı bir olgudur. Bu sebeple, kişilerarası ilişkilerin yanı sıra örgüt bünyesinde de birçok faydanın ortaya çıkmasını sağlayan bir araç olduğu düşünülerek, güven olgusunun, çalışanın örgüte bağlı kalması veya işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu varsayılmıştır. Bu amaçla literatürde bulunan ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini ortaya koyan çalışmalara ulaşılarak, bu ilişkinin gücünün ve yönünün meta analiz yöntemi ile ortaya konulması amaçlanmıştır.

Örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini inceleyen toplam 150 çalışmaya ulaşılmış olup, bunlardan 91 adedi dâhil edilme kriterlerine uygun olduğu için analize tabi tutulmuştur. 59 adet çalışma uygun olmadığı için hariç tutulmuştur. Dâhil edilen çalışmalardan 69 adedi örgütsel güven ile örgütsel bağlılık, 22 adedi ise örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü ortaya koymaktadır.

Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki hem iki kavram hem de alt boyutlar açısından incelenmiştir. Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi kapsamında, 52 adet çalışmaya göre toplam etki büyüklüğü $ES=0,55$ değerinde pozitif, güçlü ve anlamlı olarak elde edilmiştir. Buna göre, örgütsel güvenin artması ile örgütsel bağlılığın artması arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında çeşitli çalışmalarda benzer bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur. Türköz, Polat ve Coşar (2013, s. 296), Top (2012, s. 266) ve Yorulmaz ve Karabacak (2020, s. 126) tarafından yapılan çalışmalarda, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Güney ve Turan tarafından hastane çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel güven arasında pozitif ve çok güçlü bir ilişki elde edilmiştir (2021, s. 363). Aksoy (2017, s. 34) tarafından yapılan ve banka çalışanlarını kapsayan çalışmada da örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki elde edilmiştir. Akgündüz ve Güzel (2014, s. 12) tarafından otel çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada da örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin alt boyutlar bağlamında ele alınması; örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven ile duygusal, devam ve normatif bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi şeklinde olmuştur. Böylece hangi tür bağlılığın hangi tür güven ile daha güçlü bir ilişki içinde olduğu öğrenilmek istenmiştir. Bu maksatla 28 adet çalışmadan elde edilen veriler analize dâhil edilmiştir. En yüksek değerler, duygusal bağlılık ile örgüte ve yöneticiye duyulan güven arasındaki ilişkide elde edilmiştir. Duygusal bağlılığın $ES=0,50$ değerinde örgüte güven ile güçlü ve pozitif bir ilişkisi varken, yöneticiye olan güven değeri ise $ES=0,46$ olup orta ve pozitifdir. Ancak güçlü bir değere yakın bir ilişki vardır. Duygusal bağlılığın çalışma arkadaşlarına olan güven ile ilişkisi, $ES=0,31$ değerinde orta ve pozitif olarak elde edilmiştir. En düşük ilişki, değerleri ise pozitif olsa da devam bağlılığı ile çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven arasında olmuştur. Devam bağlılığının, yöneticiye güven ile pozitif ve orta büyüklükte bir ilişkisi vardır. Normatif bağlılığın, her iç güven türüyle ilişkisi pozitif ve orta büyüklükte.

Örgütsel güvenin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişki, genel anlamda pozitif ve anlamlı olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlar bazı çalışmalarda elde edilen sonuçlarla uyumludur. Candan (2014, s. 911-912) tarafından ortaya konulan sonuçlara göre, örgüte ve yöneticiye güvenin, duygusal, devam ve normatif bağlılık ile pozitif ve anlamlı ilişkisi vardır. Yıldırım, İçerli ve Güner (2012, s. 257-258)’in elde ettiği sonuçlara göre, duygusal bağlılığın örgüte ve yöneticiye güven ile güçlü ve anlamlı, normatif bağlılığın orta ve anlamlı, devam bağlılığının ise yöneticiye güven ile arasında güçlü ve anlamlı, örgüte güven ile orta ve anlamlı bir ilişkisi vardır. Demirel (2008, s. 191) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların duygusal bağlılıkları ile örgüte güven arasında güçlü, yöneticiye güven ile orta büyüklükte bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Devam bağlılığının sağlanmasında ise yöneticiye olan güvenin daha çok ön plana çıktığı ifade edilmiştir. Ancak örgüte ve yöneticiye güvenin normatif bağlılık ile ilişkisini negatif olarak elde etmiştir. Özbağ (2014, s. 14) tarafından yapılan çalışmada ise duygusal bağlılık ile yöneticiye güven arasında güçlü, pozitif ve anlamlı bir ilişki elde edilmiştir.

Bu sonuçlara bakıldığında, örgüte ve yöneticiye duyulan güven, en çok duygusal bağlılık ile güçlü bir ilişki içindedir. Çalışanın, örgütle özdeşleşmesi, örgütte kalmayı güçlü bir şekilde istemesi, kendini örgüte adanması, örgüte ait değerleri, amaçları ve hedefleri benimsemesi duygusal bağlılık olarak düşünüldüğünde, bunu en çok sağlayanın örgüte ve yöneticiye duyulan güven olduğu ifade edilebilir. Yahut örgüte ve yöneticiye duyulan güven duygusal bağlılığın daha yüksek hissedilmesini sağlayabilir. Buna göre, çalışanlar, haklarının korunduğu, çifte standardın uygulanmadığı, adaletin gözetildiği, yöneticilerin gücünü yasadan aldığı ve yöneticilerin yetkin olduğu bir ortamda, örgüte daha yüksek bir duygusal bağlılık ile bağlanabilirler. Devam bağlılığı ile örgüte güven ve çalışma arkadaşlarına güven arasında pozitif ilişki olsa da düşük bir düzeydedir. Devam bağlılığının kazanımlar dikkate alınarak, örgütte kalmak veya ayrılmak arasında bir tercihi olduğu göz önüne alındığında, çalışanların güvenden ziyade maddi kazanımları daha çok önemsendiği düşünülebilir. Başka bir deyişle, örgüte ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven, devam bağlılığını ancak düşük düzeyde etkilemektedir. Yöneticiye güven ile devam bağlılığı arasında orta büyüklükte bir ilişki mevcut olup, çalışanın örgüte bağlılığı yönünde diğerlerine göre daha güçlü bir etkiye sahiptir.

Örgütsel güvenin, işten ayrılma niyeti ile ilişkisi $ES = -0,42$ değerinde, varsayıldığı gibi, negatif ve orta büyüklükte elde edilmiştir. Buna göre, çalışanın örgütsel güveni arttıkça, işten ayrılma niyeti orta büyüklükte bir değerde azalmaktadır. Uzun (2018, s. 143) tarafından öğretmenler dâhil edilerek yapılan çalışmada, örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve orta büyüklükte bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Sökmen (2019, s. 922)'in hemşireler ile ilgili yapmış olduğu çalışmada da örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve orta büyüklükte bir ilişki elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre, örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında ters bir korelasyon olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel güvenin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon incelendiğinde, işten ayrılma niyetini en çok yöneticiye duyulan güvenin etkilediği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda yapılan analizde, $ES = -0,44$ olarak, negatif ve orta büyüklükte bir değer taşımaktadır. Örgüte duyulan güven ile işten ayrılma niyeti arasında $ES = -0,38$ ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile işten ayrılma niyeti arasında ise $ES = -0,24$ değeri elde edilmiştir. Bir diğer deyişle, çalışanın işten ayrılma niyetini en az çalışma arkadaşlarına duyduğu güven etkilemektedir. Literatürde, yöneticilere duyulan güvenin işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediğini ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Altuntaş, Akca ve Polat (2020, s. 102), kamu çalışanlarına yönelik yaptıkları çalışmada yöneticiye güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve orta büyüklükte bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Erbaşı (2019, s. 235) da yöneticiye duyulan güven arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığını ifade etmiştir.

Elde edilen sonuçlar genel olarak ve karşılaştırmalı bir şekilde analiz edildiğinde, örgüte ve yöneticilere duyulan güven, duygusal bağlılığın daha çok artmasına katkı sağlarken, işten ayrılma niyetini daha çok azaltmaktadır. Çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin ise işten ayrılma niyetine olan etkisi daha düşük düzeydedir. Buna göre çalışanların örgüte daha çok duygusal bağlılık beslemeleri ve daha az işten ayrılma niyeti taşımaları için öncelikle örgüte ve yöneticilere duydukları güvenin yüksek olması gerektiği anlaşılmaktadır.

Örgütsel güven, bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ele alındığı meta analiz, nicel bir araştırma yöntemi olarak incelenen konu hakkında ortalama etki büyüklüğü değeri sağlamakta ve genel bir sonuca ulaşmayı kolaylaştırmakta ancak bazı sınırlılıklar taşımaktadır. Bu çalışmada da bazı sınırlılıklar mevcuttur. İlk olarak, çalışmalardan elde edilen verilerin bilimsel yöntemlere göre elde edildiği kabul edilerek, uygun verilere sahip tüm çalışmalar analize dâhil edilmiştir. Meta analize dâhil edilemeyen 59 adet tez ve makalenin, bu çalışmanın bir diğer sınırlılığı olduğu değerlendirilmektedir. 49 adet çalışma, korelasyon değerleri ile istenen alt boyutları içermediği için kapsam dışı bırakılmıştır. Bir diğer sınırlılık ise, elde edilen sonuçların kesin bir yargı taşımamasıdır. Korelasyon sonuçlarına göre ölçülen değişkenler arasında doğrudan bir neden-sonuç ilişkisi olmayıp, sonuçların bir yargıya ulaşmada güçlü bir gösterge olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar ışığında aşağıda belirtilen öneriler geliştirilmiştir.

- Örgütün kendisine ve yöneticiye duyulan güvenin, çalışanların örgüte bağlılık veya işten ayrılma niyeti üzerinde oldukça önemli olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanları örgüte kazandırmak ve işten ayrılmalarını engellemek amacıyla, örgüte ve yöneticilere duyulan güveni azaltıcı veya artırıcı kök nedenler ortaya konulmalıdır.
- Duygusal bağlılığın, örgüte ve yöneticiye duyulan güven ile güçlü bir ilişkiye sahip olması, örgütlerde bu bağlılığın güçlendirilmesini önemli hale getirmektedir. Bunun sağlanması için hangi tür uygulama ve yöntemlerin yürürlüğe konulabileceği düşünülmelidir. Yöneticiye ve örgüte daha çok güven duyulmasının önündeki engellerin kaldırılması ile daha güçlü bir bağlılık sağlanabilir. Bu engellerin ne olduğuna ve nasıl kaldırılacağına dair ileri araştırmaların yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.
- Örgütsel bağlılığın üç boyutunun da örgütsel güven ile ilişkili olması nedeniyle örgütlerde çalışanların devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılığını geliştirecek ortamın yaratılması gerekmektedir.
- İşten ayrılma eğilimi ve işten ayrılmalar, bağlılığı düşük olan çalışanlarda daha yüksek oranda gerçekleşmektedir. Devamlılık bağlılığı örgüte yapılan katkılar ve karşılığında elde edilenlerin karşılaştırılarak, alternatif iş olanaklarının değerlendirilmesi ile şekillenmektedir. Bu nedenle örgütlerde devamlılık bağlılığı kadar duygusal bağlılığı pekiştirici faaliyet ve uygulamalar gerçekleştirilmesi önemli bir katkı sağlayacaktır. Bunun için çalışanların motivasyonlarını artırma, örgütsel kültürü benimseme ve içselleştirmeyi güçlendirecek sosyal faaliyetlerin yapılması önerilmektedir.
- Örgütsel güven ve işten ayrılma ilişkisi bağlamında ortaya çıkan bulgular örgütsel güvenin istikrarlı bir işgücü ve istihdam ilişkisi için çok önemli bir olgu olduğunu göstermektedir. Hem çalışanlar arasında hem de çalışanların yöneticilerine olan güven duygularının istihdam ilişkisinin uzun vadeli olmasının temeli olduğundan hareketle güveni

destekleyecek açıklık, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerinin ön planda tutulduğu insan kaynakları politikasının izlenmesi önemsenmelidir.

- Meta analize dâhil edilemeyen çalışmaların çoğunda uygun verilerin olmaması, gelecek araştırmalar için büyük bir eksiklik taşımaktadır. Daha çok çalışmanın analizlere dâhil edilebilmesi amacıyla, özellikle nicel çalışmalarda mümkün olduğunca daha çok sayısal veri ve analize yer verilmesi uygun olacaktır.

Kaynakça

- Akgündüz, Y. ve Güzel T. (2014). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 14(3), 1-17.
- Aksoy, C. (2017). Çalışanların Örgütsel Güvem ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *International Journal of Management and Administration*. 1(1), 30-38.
- Altunel, A. T. (2015). *Örgütsel Güven Düzeyi İle Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Altuntaş, S. (2008). *Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Kişisel-Mesleki Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altuntaş, G., Akca M. ve Polat D.D. (2020). Yöneticiye Duyulan Güven ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Lider – Üye Etkileşiminin Rolü. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(12), 86-114.
- Alyazed, M. ve Murshid M.A. (2017). Factors Influencing Employees' Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait. *European Journal of Business and Management*. 9(12), 17-31.
- Antalyalı, Ö.L., Dumlupınar M. ve Özkul A.S. (2017). Yetişkin Bağlanma Stillerinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 21(4), s. 1679-1702.
- Aydın, E. (2019). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi (Tıpta Uzmanlık Eğitimi Alan Hekimler Üzerine Bir Araştırma)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Bibb, S. ve Kourdi J. (2004). *Trust Matters: For Organizational and Personal Success*. New York: Palgrave MacMillan.
- Bidault, F. ve Castello A. (2008). Trust and Creativity: Identifying the Role of Trust in Creativity Oriented Joint-Developments. *ESMT Working Paper*. 8(10), 1-22.
- Bingöl, Ş.D.A. (2019). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Borenstein, M. Hedges L.V. Higgins J.P.T. ve Rothstein H.R. (2013). *Meta-Analize Giriş*. (Çev. Serkan Dinçer). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Borenstein, M., Higgins J.P.T, Hedges L.V. ve Rothstein H.R. (2016). Basic of Meta-Analysis: I² is not an Absolute Measure of Heterogeneity. *Research Synthesis Methods*. 8(1), 5-18. <https://doi.org/10.1002/jrsm.1230>
- Bromiley, P. ve Cummings L.L. (1995). Transactions Costs in Organizations with Trust. *Research on Negotiation in Organization*. (5), 219-247.
- Burke, C.S., Sims D.E., Lazarra E.H. ve Salas E. (2007). Trust in Leadership: A Multi-Level Review and Integration. *The Leadership Quarterly*. (18), 606-632.
- Candan, H. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 4(13), 889-917.
- Choi, D., Colbert A.E. ve Oh I.S. (2015). Understanding Organizational Commitment: A Meta-Analytic Examination of the Roles of the Five-Factor Model of Personality and Culture. *American Psychological Association*. 100(5), 1542-1567.
- Christensen, L.B. Johnson R.B. ve Turner L.A. (2015). *Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz*. (Çev.Ahmet Aypay). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cohen, L., Manion L. ve Morrison K. (2007). *Research Methods in Education*. New York: Routledge.
- Creed Douglas, W.E ve Miles, R.E. (1996). Trust in Organizations: A Conceptual Framework Linking Organizational Forms, Managerial Philosophies, and the Opportunity Costs and Controls. *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (ss. 16-38). California: Sage Publications.
- Costigan, R.D., İter, S.S. ve Berman, J.J. (1998). Multi-Dimensional Study of Trust in Organizations. *Journal of Managerial Issues*. 10(3), 303-317.
- Coşkun, D. (2020). *Hemşirelerin Örgütsel Stres Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

- Çetin, A. ve Güney S. (2019). İBB Spor İstanbul'da Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Buna Yönelik Bir Uygulama. *İstanbul Management Journal*. (87), 93–109.
- Del Re, A.C. (2015). A Practical Tutorial on Conducting Meta-Analysis in R. *The Quantitative Methods for Psychology*. 11(1): 37-50.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*. 15(2), 179-194.
- Duval, S. J., ve Tweedie, R. L. (2000). Trim and fill: A Simple Funnel-Plot-Based Method of Testing and Adjusting for Publication Bias in Meta-Analysis. *Biometrics*, (56), 455-463. doi:10.1111/j.0006-341X.2000.00455.x
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erbaşı, A. (2019). Performans Değerlendirme Hatalarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetleri ve Yöneticilerine Güvenleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 15(1), 223-240.
- Erdoğan, S. (2011). *Meta Analizinde Heterojenliğin Saptanmasında Kullanılan Yöntemlerin Simülasyon Tekniği ile Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Mersin Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Fard, P.G. ve Karimi F. (2015). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. *International Education Studies*. 8(11), 219-227.
- Ferres, N., Connell J. ve Travaglione A. (2004). Co-Worker Trust as a Social Catalyst for Constructive Employee Attitudes. *Journal of Managerial Psychology*. 19(6), 608-622.
- Gambetta, D. (Ed.) (2000). Can We Trust Trust? *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations* (ss.213-237). New York: Basil Blackwell.
- Gillespie N. ve Dietz G. (2009). Trust Repair After Organization-Level Failure. *Academy of Management Review*. 34(1), 127-145.
- Guinot, J., Chiva R. ve Mallén F. (2013). Organizational Trust and Performance: Is Organizational Learning Capability a Missing Link? *Journal of Management & Organization*. (19), 559-582. Doi:10.1017/jmo.2014.3
- Güney, M. ve Turan M. (2021). Psikolojik Sözleşme İhlali İle Örgütsel Bağlılık Arasında Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 10(1), 356-374.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Halawi, A.H. (2014). Stimuli and Effect of the Intention to Leave the Organization. *European Scientific Journal*. (1), 184-197.
- Higgins, J.P.T. ve Thompson S.G. (2002). Quantifying Heterogeneity in a Meta-Analysis. *Statistics in Medicine*. (21), 1539-0558. Doi: 10.1002/sim.1186
- Hosmer, T.G. (1995). Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory And Philosophical Ethics. *Academy of Management Review*. 20(2), 379-403.
- Huff, L. ve Kelley L. (2003). Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven-Nation Study. *Organization Science*. 14(1), 81-90.
- İşık, M., Şaylıkay M., Oktay M. ve Akın A. (2018). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *III. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi Tam Metin Kitabı* (ss. 1552-1564).
- İbrahimzade, Y.Y. (2016). *Algılanan Örgütsel Adaletin Güven ile Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Hizmet Sektöründe Bir Uygulaması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- İşlek, S.A. ve Bakioğlu F. (2023). Okulöncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile İş Doyumları İlişkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*. 5(1), 170-193.
- Jiang, L. ve Probst T.M. (2015). Do Your Employees (Collectively) Trust You? The Importance of Trust Climate Beyond Individual Trust. *Scandinavian Journal of Management*. (31), 526-535.
- Karabağ, N. (2019). *Manisa İl Merkezi Hastanelerinde Görev Yapan Yönetici Hemşirelerin Organizasyona Bağlılık ve Güven Durumlarının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Kashefi, M.A., Adel R.M., Abad H.R.G., Aliklayeh M.B.H., Moghaddam H.K. ve Nadimi G. (2013). Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*. 4(12), 501-510.
- Kılıç, İ. (2016). *Örgütsel Güven, İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Kim, B.C., Lee G. ve Carlson K.D. (2010). An Examination of the Nature of the Relationship Between Leader-Member-Exchange (LMX) and Turnover Intent at Different Organizational Levels. *International Journal of Hospitality Management*. (29), 591-597.
- Koçak, H. (2019). *Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi/Bilişim Enstitüsü, Ankara.
- Larzelere R.E. ve Huston T.L. (1980). The Dyadic Trust Scale: Toward Understanding Interpersonal Trust in Close Relationships. *Journal of Marriage and Family*. 42(3), 595-604.
- Lashari, M., Moazzam A., Salman Y. ve Irfan S. (2016). Impact of Organizational Trust on Organizational justice and Organizational Commitment: A Case of University of Sargodha. *JRSP*. 53(2), 170-194.
- Lee, J.D. ve See K.A. (2004). Trust in Automation: Desinging for Appropriate Reliance. *Human Factors*. 46(1), 50-80.
- Makinen, M. (2015). *Motivation and Trust: How Millennials Experience Work Motivation and See Trust as Part of It*. Unpublished Master's Thesis. Oulu University, Oulu: Department of Management and International Business.
- Mayer, C.R., Davis, J.H. ve Schoorman F.D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McCauley, D. P. ve Kuhnert, K. W. (1992). A Theoretical Review and Empirical Investigation of Employee Trust. *Public Administration Quarterly*. (16), 265-285.
- Meng, (2015). The Role of Trust in Relationship Development and Performance Improvement. *Journal of Civil Engineering Management*. 21(7), 845-853.
- Meyer, J.P. ve Allen N.J. (1997). *Commitment in the Workplace Theory, Research, and Application*. California: SAGE Publications.
- Mishra, J. ve Morrissey M.A. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers. *American Journal of Applied Science*.2(6), 1095-1100.
- Murat, G. ve Elçi M. (2020). Mobbing'in Örgüte Bağlılığa ve Yöneticiye Güvene Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 15(1), 295-308.
- Muthuveloo, R. ve Rose R.C. (2005). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment among Malaysian Engineers. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 15(1), 295-308.
- Naktiyok, S. (2015). *Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Okudan, B. (2018). *Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatı Çalışanlarının Örgütsel İklim ve Örgütsel Güven Alguları ile Örgütsel Bağlılık Duyguları Arasındaki İlişkilerde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Sıtkı Koçman Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Özbağ, G.K. (2014). Etik İklim ve Duygusal Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Süreçsel Adaletin Aracı ve Yöneticiye Duyulan Güvenin Düzenleyici Rolü. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 5(9), 1-28.
- Özdemir, İ.H. (2019). *Okul Yönetimindeki Kayırmacılığın Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık ile Olan İlişkisinin Öğretmen Algularına Göre İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Öztunç, E. (2019). *Liderlik Tarzlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gelişim Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pembroke, N. (2004). *Working Relationships: Spirituality in Human Service and Organizational Life*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Randall, D.M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*. 12(3), 460-471.
- Raynolds, L. (1997). *The Trust Effect: Creating The High Trust High Performance Organization*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Reina, D.S. ve Reina M.L. (2006). *Trust and Betrayal in the Workplace*. California: Berret Koehler Publishers.
- Rua, O.M.M.M.D.L. ve Araújo J.M.C. (2015). Linking Transformational Leadership and Organizational Trust: Has Organizational Commitment a Mediating Effect on It? *Cuadernos de Gestio*n. 16(1), 43-62.
- Robbins, S.P. ve DeCenzo D.A. (2003). *Fundamentals of Management: Essential Concepts And Applications*. New Jersey: Pearson Education.

- Savolainen T., Lopez-Fresno P. ve Ikonen M. (2014). Trust-Communication Dyad in Inter-Personal Workplace Relationships-Dynamics of Trust Deterioration and Breach. *The Electronic Journal of Knowledge Management*. 12(4), 232-240.
- Shelby, L.B. ve Vaske J.J. (2008). Understanding Meta-Analysis: A Review of the Methodological Literature. *Leisure Sciences*. (30), 96-110.
- Shockley-Zalabak, P.S., Morreale S.P. ve Hackman M.Z. (2010). *Building the High Trust Organization: Strategies for Supporting Five Key Dimensions of Trust*. San Fransisco: Josey Bass.
- Sitkin, S.B. ve Roth N.L. (1993). Explaining The Limited Effectiveness of Legalistic “Remedies” For Trust/Distrust. *Organization Science*. 4(3), 367-392.
- Shelton, C. (2011). Building Trust Across Diversity. <http://www.diversityjournal.com/1461-building-trust-across-diversity/> (20.02.2021).
- Smidt, A.M., Adams-Clark, A. ve Freyd J.J. (2023). Institutional Courage Buffers Against Institutional Betrayal, Protects Employee Health, and Fosters Organizational Commitment Following Workplace Sexual Harrasment. *Plos One*. 18(1), 1-25. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278830>
- Snow, C.J. (1997). Building Trust in the Workplace. *Hoftsa Labor and Employment Law Journal*. 14(2), 465-521.
- Solomon R.C. ve Flores F. (2001). *Building Trust in Busines, Politics, and Life*. Oxford University Pres., New York.
- Sökmen, A. (2019). Etik Liderlik, Örgütsel Güven, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Hastane İşletmesinde Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*. 54(2), 917-934.
- Tett, R.P. ve Meyer J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings. *Personnel Psychology*. (46), 259-293.
- Top, M. (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 41(2), 258-277.
- Türköz, T., Polat M. ve Coşar S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*. 20(2), 285-302.
- Tyler, T.R. ve Kramer R.M. (Ed.) (1996). Whither Trust? *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (pp. 1-15), California: Sage Publications.
- Uslu, A. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Daimî ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin Algıladığı Örgütsel Destek ile Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Güvenin Aracı Rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*. 10(18), 133-155.
- Wells, C.V. ve Kipnis D. (2001). Trust, Dependency, and Control in The Contemporary Organization. *Journal Of Business and Psychology*. 15(4), 593-603.
- Wojciechowska, M. (2021). Trust as a Factor in Building Cognitive Social Capital Among Library Workers and Users. Implications for Library Managers. *The Journal of Academic Librarianship*. (47), 1-9.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(30), 235-249.
- Yıldız, H.H. (2019). *Düzce Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Yıldırım, M.H., İçerli L. ve Güner E. (2012). Dış Kaynak Sağlayan Firmalarda Çalışanların Örgütsel Güven ve Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4(1), s. 251-259.
- Yılmaz, F. (2018). *Mobbingin Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ömer Halisdemir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Yorulmaz, M. ve Karabacak A. (2020). Liman Çalışanlarında Örgütsel Güven ve İş Performansı Arasındaki İlişki: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Rolü. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*. 06(02), 121-130.
- Zand, D. E. (1972). Trust and Managerial Problem Solving. *Administrative Science Quarterly*, (17), 229-239.
- Zand, D.E. (1997). *The Leadership Triad: Knowledge, Trust, and Power*. New York: Oxford University Press.
- Zefeiti, S.M.B. ve Mohamad N.A. (2007). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees’ Work Performance. *International Review of Management and Marketing*. 07(02), 151-160.