

Algılanan Örgütsel Destek ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma

Burak ÖZDEMİR¹ & Hamid Murad ÖZCAN² & Akansel YALÇINKAYA³

Özet

Çalışmanın amacı algılanan örgütsel destek ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda 228 öğretim elemanına kolayda örnekleme yöntemi ile ölçekler ve kişisel bilgi formu uygulanmıştır. Çalışmada algılanan örgütsel desteği ölçmek için tek boyuttan oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğinden; (AÖD-Ö) örgütsel güvenin ölçümünde de örgütsel güven ölçeğinden (ÖG-Ö) yararlanılmıştır. ÖG-Ö örgüte güven ve yöneticiye güven olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışmaya tutkunluğun ölçümünde ise yoğunlaşma, dinçlik ve adanmışlık alt boyutlarından oluşan çalışmaya tutkunluk ölçeği (ÇT-Ö) kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu çerçevede keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Çalışma verilerinden elde edilen bulgular ile araştırmanın kavramsal modeli sınamıştır. Yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin çalışmaya tutkunluğun yoğunlaşma, adanmışlık ve dinçlik alt boyutları üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin çalışmaya tutkunluğun dinçlik boyutu üzerindeki etkisinde örgüte güven ve yöneticiye güvenin kısmi aracı etkisi bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Güven, Çalışmaya Tutkunluk, Yapısal Eşitlik Modeli

The Mediating Role of Organizational Trust in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement: A Research on Academicians

Abstract

The aim of the study is to examine the mediator role of organizational trust in the relationship between perceived organizational support and work engagement. In accordance with this purpose, personal information form and scales conducted to 228 academicians by convenience sampling method. In order to measure perceived organizational trust, perceived organizational trust scale (POT-S) was used. Besides, organizational trust scale (OT-S) was applied to measure organizational trust. That scale consists of two sub-dimensions: trust in the organization and trust in the manager. Moreover to measure work engagement, work engagement scale (WE-S) that composed of three sub-dimensions; absorption, vigor and dedication was used. Validity and reliability analyzes of these scales utilized in the study. In this context, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and Cronbach's Alpha coefficient were used. The conceptual model of the research was tested with the findings obtained from the study data. According to the results of the structural equation modeling, perceived organizational support has a positive effect on the absorption, dedication and vigor sub-dimensions of work engagement. In addition, the effect of perceived organizational support on the vigor dimension of work engagement has a partial mediator effect on trust in the organization and trust in the manager.

Keywords: Perceived Organizational Support, Organizational Trust, Work Engagment, Structural Equation Modeling

¹Dr. Öğr. Üyesi, Kastamonu Üniversitesi, bozdemir@kastamonu.edu.tr

²Arş. Gör. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, hmozcan@ogu.edu.tr

³Arş. Gör. Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, akansel.yalcinkaya@medeniyet.edu.tr

Giriş

Bu çalışmada, örgütsel güvenin algılanan örgütsel destek ile çalışmaya tutkunluk (*work engagement*) arasındaki ilişkideki aracılık etkisinin akademisyen örnekleme bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır. İncelemeye konu söz konusu üç örgütsel davranış yapısı da hem yerli hem de yabancı yazında son yıllarda görgül incelemelerde sıklıkla ele alınan kavramlar olmakla birlikte, çalışmada kurulan model bağlamında nadiren analiz edilmişlerdir. Bu hususu çalışmanın bağlamı olan akademik eğitim örgütleri açısından değerlendirdiğimizde, çalışmanın daha önce hem kuramsal hem de görgül bakımdan pek ilgi görmemiş bir mevzuda katkı sağlama amacının da söz konusu olduğu zikredilebilir.

Çalışmada, kuramsal açıdan Blau'nun (1964) sosyal mübadele (*social exchange*) kuramı ile Gouldner'in (1960) karşılıklılık normu (*norm of reciprocity*) kuramından temellenerek kurgulanmıştır. Gouldner (1960) karşılıklılık normuna ilişkin kaleme aldığı aynı adlı çalışmasında, esasında sosyal teori bağlamında işlevselci paradigmadaki birtakım boşlukları ifade ederek kuramını inşa etmiştir. Gouldner'a (1960) göre ahlaki bir norm olarak karşılıklılık normuna göre insanlar kendilerine yardımcı olanlara yardım etmelidir ve insanlar kendilerine yardımcı olanlara zarar vermeyen davranışlarda bulunmalıdır (Gouldner 1960: 171). Blau (1964) da benzer şekilde, bireyler ve gruplar arasındaki ilişkilere dayalı sosyal süreçleri açıklamak üzere sosyal mübadele kuramını geliştirmiştir. O mübadeleye konu ilişkileri sosyal ve ekonomik ilişkiler olarak ikiye ayırmış ve aralarındaki temel ve en önemli farklılığın sosyal mübadelelerin belirlenmemiş yükümlülükleri gerektirdiğini belirtmiştir (Blau 1964: 93).

Çalışma bu bölüm olan giriş bölümü dahil beş bölüm şeklinde yapılandırılmıştır. İzleyen bölümde, çalışma kapsamında incelenecek örgütsel davranış yapılarıyla ilgili yazın bilgisi verilecek, daha sonraki bölümde ise çalışmadaki metodolojik tercihlerin açıklanıp detaylandırıldığı bir yöntem bölümü gelecektir. Çalışmanın dördüncü bölümünde elde edilen bulgular sunulduktan sonra, beşinci ve son bölümde ise bulgulara ilişkin değerlendirme ve sonuç kısmı ile çalışma son bulacaktır.

1. Yazın Değerlendirmesi

1.1. Örgütsel Güven

Günümüz örgütleri, örgüt paydaşlarında güven duygusu oluşturmak ve onların iş gördükleri örgüte güven duymalarını sağlamak konusunda problem yaşamaktadır. Çalışanların örgütlerine güven duymaları ve örgütleri ile ilgili iyi düşüncelere sahip olmaları konusu yönetim bilimini hayli uzun bir süredir meşgul eden bir konudur. Yapılan çalışmalarda, çalışanların örgütlerine güven duymalarının, örgütleri ile ilgili pozitif düşüncelere ve inançlara sahip olmaları üzerinde etkisinin olduğu belirtilmiştir.

Yönetim ve örgüt araştırmaları alanında güven konusunun gündeme gelişi ve esasında önemli bir gündem oluşu, Mayer vd.'nin (1995) çalışması ile birlikte olmuştur. Söz konusu bu çalışmayı aynı yıl Hosmer (1995) ve McAllister'in (1995) çalışmaları takip etmiş, 1996 yılında ise Kramer ve Tyler'in (1996) derledikleri kitap ile güven konusu yönetim ve örgüt araştırmaları bağlamında önemli bir

fenomen haline gelmiştir. Schoorman ve arkadaşlarına (2007) göre güven, ruhsal bir durum olmakla birlikte, kişiye özgü bir durumdur ve ilişkilerin bir görünümüdür. Bu yönüyle de, kişiler ve ilişkiler bağlamında çeşitlenmektedir (Schoorman vd. 2007: 344). Kramer ve Tyler'in (1996) derlediği kitaptaki bölümlerinde, Cummings ve Bromiley (1996) güveni, *“bir kişinin veya bir grubu oluşturan kişilerin diğer kişi veya gruba (a) açık veya açık olmayan taahhütlere uygun iyi niyetli davranma gayreti, (b) ne olursa olsun, görüşmelerde önceden belirlenmiş taahhütlerde dürüst olma, (c) uygun fırsatlar olduğunda bile diğer tarafın durumundan çok fazla çıkar sağlamama inancı veya grubun ortak inancı”* şeklinde tanımlamışlardır. Güvene ilişkin tüm tanımlama ve kavramsallaştırmaların tamamına yakınının imlediği nokta, güvenin başkalarının davranışına ilişkin olumlu bir beklentiye dayalı psikolojik bir durum olduğudur (Kramer ve Lewicki 2010: 247). Bu bağlamda örgüt içindeki güven inceleme konusu olduğunda karşımıza yöneticiye güven ve örgüte güven olmak üzere iki boyut çıkmaktadır (Çubukçu ve Tarakçıoğlu 2010: 58). Yöneticiye güven, çalışanın yöneticinin sözlerini tutacağına, tutarlı ve eşit davranacağına, net ve doğru yanıtlar vereceğine ilişkin inancı ifade ederken (Candan 2014: 895) örgüte güven, çalışanların örgüte karşı hissettikleri kişisel güvelerini genellemeleri ile ortaya çıkmaktadır (Biçkes ve Yılmaz 2017: 305).

Örgütsel güven yazını incelendiğinde, Türkiye'deki örgütlerin örgütsel güven araştırmaları için önemli bir araştırma bağlamı olduğu ve ülkemizdeki örgütlerde çalışanların örgütsel güven düzeyleriyle ilgili hayli olgun ve birikmiş bir literatürün olduğu söylenebilir. Yerli yazındaki çalışmalardan birinde, Polat ve Celep (2008) öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmada örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve bütün alt boyutlarının birbiri ile olumlu ilişkide bulunduğunu bulgulamıştır. İşcan ve Sayın (2010) ise, Türkiye'nin önde gelen firmalarından birinde yaptıkları araştırmada, örgütsel adalet, iş tatmini ve güven arasında pozitif bir ilişki elde etmişlerdir. Demirel'in (2008), İstanbul'da tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir firmada örgüt ve yöneticiye olan güvenin duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığını olumlu etkilediği ve aralarında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu; örgüt ve yöneticiye olan güven ile zorunlu bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Bute (2011) ise, etik iklimin örgütsel güven ve bireysel performans üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu bulgulamıştır. Tokgöz ve Aytemiz Seymen (2013), sağlık bağlamında bir araştırma gerçekleştirerek örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkiye ulaşımlardır.

Bir kısmını burada özetlemeye çalıştığımız zengin yerli örgütsel güven yazınına karşın, araştırmacıların örgütsel güven fenomeninin akademik örgütlerdeki görünümüne ilişkin görgül ilgilerinin yoğun olduğu söylenemez. Yapıla geniş kapsamlı yerli yazın taramasında, akademik bağlama ilişkin örgütsel güven çalışmalarının hayli sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Söz konusu sınırlı çalışmalardan birinde, Öztürk (2007) Türk akademisyenlerinin yöneticilerine duydukları güvenin örgütsel adalet davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında aracılık ettiğini bulgulamıştır. Devlet üniversitesinde çalışan akademik personel bağlamında gerçekleştirilen bir diğer çalışmada,

Karaca Çakınberk ve arkadaşları (2014) ise, akademisyenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel sessizlik davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğunu ortaya koymuşlardır. Aybar ve Marşap (2018) da, İstanbul ilindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel politika algılarının ve örgütsel güven düzeylerinin, örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen belirleyici değişkenler olduğu sonucuna ulaşmıştır.

1.2. Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek kavramı, ilk olarak 1986 yılında Eisenberger vd. (1986) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarla geliştirilen ve çalışanların katkılarının ve iyi olma durumlarının çalıştıkları örgüt tarafından değer görmesi ve umursanması olarak kavramsallaştırılmıştır (Eisenberger vd. 1986: 500; Rhoades ve Eisenberger 2002: 698). Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen örgütsel destek kuramına göre, algılanan örgütsel desteğin gelişimi çalışanların örgütlerine insanî (*humanlike*) özellikler atfetme eğilimi tarafından desteklenmektedir (Rhoades ve Eisenberger 2002: 698).

Kökenlerini Blau'nun (1964) sosyal değişim kuramı ile Gouldner'ın (1960) karşılıklılık normu kuramından alan örgütsel destek kuramına göre, yüksek düzeyde algılanan örgütsel desteğin örgüte bağlılığı artırdığı belirtilmektedir (Allen vd. 2003: 99-100). Algılanan örgütsel desteğin çeşitli sayıda önemli iş değişkeniyle ilişkili olduğu belirtilmekte birlikte, örgütsel destek yazınında ki görgül araştırmalar, örgütsel desteğin öncülleri arasında (1) örgütün adalet ve politikalarına ilişkin algılar (Cropanzano vd. 1997; Moorman vd. 1998), (2) iş şartları (*job conditions*) (Eisenberger vd. 1999), (3) yönetici desteği (Settoon vd. 1996; Wayne vd. 1997) ve (4) insan kaynakları yönetimi pratikleri (Wayne vd. 1997) gibi unsurların bulunduğunu göstermektedir.

Yerli yazındaki örgütsel destek çalışmalarının özellikle 2000'li yıllarla birlikte artışa geçtiği görülmektedir. Demircan Çakar ve Yıldız (2009), yaptıkları araştırmada çalışanların adalet algılarının algılanan iş tatminin üç boyutu ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin tam ve kısmi aracı değişken etkisine sahip olduğunu bulgularken; Turunç ve Çelik (2010) ise savunma sanayinde gerçekleştirdikleri çalışmada çalışanların algılanan örgütsel desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediğini ve örgütsel özdeşleşmenin hem iş performansını anlamlı olarak etkilediğini hem de algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında tam aracılık rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir. Tokgöz (2011), çalışması sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında kuvvetli düzeyde ve örgütsel sinizm ile örgütsel destek arasında orta düzeyde ilişkiler tespit etmiştir. Eser (2011) de, örgütsel güven ile örgütsel destek arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında, güven eğilimi ile algılanan örgütsel destek arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir saptamıştır.

1.3. Çalışmaya Tutkunluk

Çalışmaya tutkunluk, son yıllarda popüler olan pozitif bir örgütsel davranış yapısı olsa da, ilk olarak iş dünyası ve danışmanlık sektöründe daha sonra ise akademide kullanılan bir kavram olagelmıştır (Schaufeli ve Bakker, 2010). Esasında, çoklu roller sebebiyle çalışanların motive edilerek işlerine adanmalarının sağlanması örgütler açısından klasik sorunlardan biridir (Rothbard 2001: 655). Kavramsal olarak, çalışmaya tutkunluk pozitif bir ruh hali olup kuvvet, adanma ve kendini verme ile karakterize olmaktadır (Schaufeli vd. 2002: 74; Bakker ve Demerouti 2008: 209-210). Kahn (1990: 694) ise çalışmaya tutkunluğu, örgüt üyelerinin kendi öz benliklerini işteki rollerine göre kullanmaları şeklinde kavramsallaştırmıştır. Yazında, çalışmaya tutkunluğun bir pozitif örgütsel davranış yapısı olduğuna vurgu yapacak şekilde, bağımsız ve tükenmişliğin tam karşıtı bir kavram olduğunu altı çizilmektedir (Bakker vd. 2011: 188). Çalışmaya tutkunluğun yoğunlaşma, adanmışlık ve dinçlik olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Turgut 2011: 156). Dinçlik zihinsel açıdan güçlü ve enerjik olmayı; yoğunlaşma bireyin çalışma esnasında keyif alması ve mutlu bir şekilde işini getirmesini; adanmışlık ise bireyin işini ciddiye alarak işini coşku ile yerine getirmesi ve işinden gurur duymasını ifade etmektedir (Özsoy vd. 2013: 61-62).

Yazındaki pek çok çalışma çalışmaya tutkunluğun bireysel ve örgütsel düzeyde pozitif sonuçları olduğunu göstermektedir (Bakker vd. 2007: 274). Bu bağlamda, çalışmaya tutkunluğun tek başına dahi pozitif bir deneyim olduğu (Schaufeli vd. 2002); iyi bir sağlık durumu ve pozitif iş etkisi ile yakından ilgili olduğu belirtilmektedir (Demerouti vd. 2001; Rothbard, 2001). Bir başka çalışmada ise, çalışmaya tutkunluğun stresli çalışma durumundan kurtulmada bireylere yardımcı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Britt vd. 2001). Buna ek olarak, çalışmaya tutkunluğun örgütsel bağlılık ile pozitif bir ilişkisi olduğu (Demerouti vd. 2001) ve çalışan performansını olumlu yönde etkilemesinin beklendiği vurgulanmaktadır (Kahn, 1990). Yazında yer alan bir diğer dikkate değer çalışmada ise, Hallberg ve Schaufeli (2006) çalışmaya tutkunluğun bir örgütsel davranış yapısı olarak örgütsel bağlılık ve işe bağlılıktan farklı bir yapı olup olmadığını incelemişler ve söz konusu bu üç yapının farklı örgütsel yapılar olduğu bulgusunu elde etmişlerdir.

Yerli yazına çalışmaya tutkunluk çalışmaları bağlamında bakıldığında, kavramın ve bu bağlamda yazının yeni yeni gelişmekte olduğu söylenebilir. Örneğin, Köse (2016) çalışmasında cinsiyet, medeni durum, yaş, branş ve eğitim durumlarının öğretmenlerin işe adanma durumlarına bir etkisi bulunmazken, kıdem değişkeninin etkisinin pozitif olduğunu bulgulamıştır. Turgut (2011) ise, iş yükü ile esnek çalışma saatlerinin çalışmaya tutkunlukla ilişkilerinde iş-aile çatışmasının aracı değişken olarak kısmi bir ilişkiden bahsetmektedir. Çalışkan (2014) da, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin, çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif yönlü, anlamlı bir açıklayıcı güce sahip olduğunu belirtmektedir. Özer ve arkadaşları (2015), çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeylerinin eğitim durumları, mesleki statüleri ve cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği ancak toplam çalışma süresi, yaş ve medeni durum bakımından çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeyleri açısından bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır.

1.4. Örgütsel Güven ile Örgütsel Destek İlişkisi

Yazındaki örgütsel güven ile örgütsel destek ilişkisini inceleyen çalışmaların bulgularının büyük çoğunluğu, iki değişken arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu bize göstermektedir. Örneğin Eğriboyun (2013; 2015), öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada örgütsel güven ile örgütsel destek arasında olumlu bir ilişki bulgulamıştır. Ateş vd. (2017) de, örgütsel güven ile örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Yılmaz (2014) da benzer şekilde, Eskişehir'deki liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel güven ve örgütsel destek arasında olumlu bir ilişki tespit etmiştir. Lau (2010) ise, Midwestern eyaletindeki bir üniversitede çalışan idari personel üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel destek ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

1.5. Örgütsel Destek ile Çalışmaya Tutkunluk İlişkisi

Algılanan örgütsel destek ile çalışmaya tutkunluk yapıları arasındaki ilişki yazında sıklıkla görgül olarak incelenen ve bulguları bağlamında tartışılan bir ilişkidir. Bu bağlamda örneğin İnce'nin (2016) çalışması dikkat çekicidir. Çalışanların örgütsel destek algılarının çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolünü inceleyen İnce (2016), örgütsel desteğin, çalışmaya tutkunluk ve yönetici desteği üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Işık ve Kama (2018) ise, benzer bir desenle tasarladıkları çalışmalarının sonucunda, örgütsel desteğin, çalışmaya tutkunluk ve iş gören performansı üzerinde etkili olduğu ortaya koymuşlardır. Öğretmenler üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında Meriç ve arkadaşları (2019) da, algılanan örgütsel destek ile çalışmaya tutkunluk arasında olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Öğretmenler bağlamında gerçekleştirilen bir diğer çalışmada Uzunbacak vd. (2018), lider-üye etkileşimi ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici, çalışmaya tutkunluğun ise kısmi aracı rolü olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Son olarak Şahin (2015) ise, presenteeism ve algılanan örgütsel desteğin çalışmaya tutkunluğu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

1.6. Örgütsel Güven ile Çalışmaya Tutkunluk İlişkisi

Yazında yer alan çalışmalarda örgütsel güven değişkeni ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif bir ilişki olduğu yani çalışanın güven düzeyi yükseldikçe işine daha fazla adandığı görülmektedir. Örneğin, Öz (2016) örgütsel güven ve çalışmaya tutkunluk ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit etmişken; Altunay (2017) da öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasında olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki bulmuştur. Öğretmenler üzerine gerçekleştirilen bir diğer çalışmada da Altunel (2015) örgütsel güven ve örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğunu saptamıştır. Taşlıyan vd.'nin (2016) gerçekleştirdikleri bir diğer çalışmada yazına paralel şekilde, örgütsel güven arttıkça çalışmaya tutkunluk düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Uzun (2011) da çalışanların örgütsel güven düzeyleri arttıkça adanmışlıklarının arttığını ortaya koymuştur.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin yazın incelemesi yapılmasının ardından çalışmaya ait hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

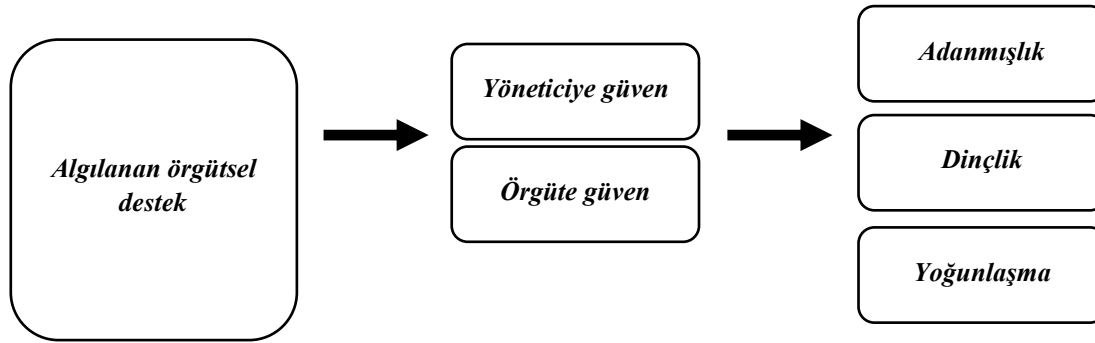
H₁: Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri çalışmaya tutkunluk alt boyutlarını (adanmışlık, yoğunlaşma ve dinçlik) pozitif etkiler.

H₂: Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri örgütsel güven alt boyutlarını (örgüte güven ve yöneticiye güven) pozitif etkiler.

H₃: Çalışanların örgütsel güven düzeyleri (örgüte güven ve yöneticiye güven) çalışmaya tutkunluk alt boyutlarını (adanmışlık, yoğunlaşma ve dinçlik) pozitif etkiler.

H₄: Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin çalışmaya tutkunluk alt boyutları (adanmışlık, yoğunlaşma ve dinçlik) üzerindeki etkisinde örgütsel güven alt boyutlarının (örgüte güven ve yöneticiye güven) aracılık rolü vardır.

Şekil 1, yazın taraması ve hipotezler doğrultusunda oluşturulan çalışmanın kavramsal modelini sunmaktadır.



Şekil 1. Kavramsal model

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli ve Örneklem/Çalışma Grubu

Nicel araştırma deseninde tasarlanan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılarak algılanan örgütsel destek, örgütsel güven ve çalışmaya tutkunluk değişkenleri arasındaki yordayıcı ilişkiler incelenmiştir.

Çalışmanın örneklem çatısını Türkiye’de çalışan öğretim elemanları oluşturmaktadır. 2018-2019 öğretim yılı istatistikleri incelendiğinde (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2019) Türkiye’deki öğretim elemanı sayısının 166225 olduğu görülmüştür. Bu sayıya ulaşmak zaman ve bütçe darlığı nedeni ile oldukça zor olduğundan çalışmada kolayda örneklem yöntemi ile 228 öğretim elemanından veriler toplanmıştır. Örneklem büyüklüğünün gözlenen değişken sayısının en az beş katı olması gerektiği (Gorsuch, 1983; Bryman ve Cramer, 2001) bilinmektedir. Çalışmada gözlenen

değişken sayısı dikkate alındığında 228 katılımcıdan toplanan veri istatistiksel analizler için yeterli düzeydedir.

Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının %64,9'u (148) erkek ve %35,1'i (80) kadın; %63,2'si (144) evli ve %36,8'i (84) bekar. Katılımcıların yaş ortalaması 34,93 ve standart sapması 6,16 olarak ortaya çıkmıştır (S=6,16). Katılımcıların %40,4'ü (92) araştırma görevlisi, %24,6'sı (56) öğretim görevlisi, %22,8'i (52) doktor öğretim üyesi, %7,9'u (18) doçent ve %4,4'ü (10) profesördür. Katılımcıların hizmet süreleri incelendiğinde 1-5 yıl arasında %34,2 (78), 6-10 yıl arasında %41,7 (95), 11-15 yıl arasında %12,3 (28), 16-20 yıl arasında %6,6 (15) ve 21 yıl ve üzerinde hizmet verenlerin oranının %5,3 (12) olduğu görülmektedir. Son olarak 216 öğretim elemanı devlet üniversitelerinde 12 öğretim elemanı ise vakıf üniversitelerinde görev almaktadır.

2.2. Veri Analiz Teknikleri

Araştırma verilerinin tek değişkenli normal dağılımı çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak incelenmiştir. Bu değerlerin -2 ile +2 arasında yer alması normal dağılım için yeterlidir (George ve Mallery, 2010).

Çalışmada yer alan her bir ifadeye ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri ele alınmıştır. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ait ifadeler incelendiğinde en düşük çarpıklık değerinin -,454 ve en yüksek çarpıklık değerinin ,400 olduğu görülmektedir. Yine en düşük basıklık değeri -1,175 ve en yüksek basıklık değeri -,541 olarak belirlenmiştir. Örgütsel güven ölçeğine ait ifadeler değerlendirildiğinde en düşük çarpıklık değerinin -,502 ve en yüksek çarpıklık değerinin ,184 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca en düşük basıklık değeri -1,127 ve en yüksek basıklık değeri -,851'dir. Son olarak çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ifadelerine ait en düşük çarpıklık değerinin -1,395 ve en yüksek çarpıklık değerinin -,054; en düşük basıklık değerinin -,758 ve en yüksek basıklık değerinin 1,924 olduğu belirlenmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma verilerinin elde edilmesinde kişisel bilgi formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖD-Ö), Örgütsel Güven Ölçeği (ÖG-Ö) ve Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (ÇT-Ö) kullanılmıştır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖD-Ö) 16 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiş ve Akın (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinali 36 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin 16 ifadelik kısa olan modeli kullanılmıştır. Ölçeğin 16 ifadelik kısa hali alan yazında daha önce Büyükgöze, (2014); Aslan ve Güzel, (2016) tarafından kullanılmıştır. Ölçekte 2,3,5,6,9,12 ve 13 numaralı ifadeler ters kodlanmıştır. Ölçek tek faktörden oluşmaktadır. Büyükgöze (2014) çalışmasında AÖD-Ö'nün Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısını ,91 olarak elde edilmiştir. Aslan ve Güzel (2016) ise AÖD-Ö'nün Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının ,81 olduğunu rapor etmiştir. Bu çalışmada ölçek 7'li Likert olarak kullanılmıştır.

Örgütsel Güven Ölçeği (ÖG-Ö) 12 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, Nyhan ve Marlow (1997) tarafından geliştirilmiş ve Demircan (2003) tarafında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek yöneticiye güven ve örgüte güven olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. ÖG-Ö'nün Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı Yıldız (2015) tarafından yöneticiye güven alt boyutu için ,97 ve örgüte güven alt boyutu için ,87 olarak raporlanmıştır. Bu çalışmada ölçek 7'li Likert olarak kullanılmıştır.

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (ÇT-Ö) 17 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, Schaufeli ve Dierendonck (1993) tarafından yazına kazandırılmıştır ve Turgut (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Turgut (2011) çalışmasında bu alt boyutlar için Cronbach Alpha güvenirlik katsayılarını ölçmüş, dinçlik alt boyutu için ,81; yoğunlaşma alt boyutu için ,86 ve adanmışlık alt boyutu için ,87 olarak raporlamıştır. Bu çalışmada ölçek 7'li Likert olarak kullanılmıştır.

2.4. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeklerin yapı geçerliği irdelenmiştir. Bunun yanı sıra Cronbach Alpha katsayısı kullanılarak ölçeklerin güvenirlikleri değerlendirilmiştir. Tablo 1, ölçeklerin keşfedici faktör analizi bulgularını ve Cronbach Alpha güvenirlik katsayılarını göstermektedir.

Tablo 1. AÖD-Ö, ÖG-Ö ve ÇT-Ö'ye Ait Keşfedici Faktör Analizi Bulguları ve Cronbach Alpha Katsayıları

Ölçek	Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha (α)
Çalışmaya Tutkunluk	ÇT-Ö	15		72,370	,931
	• Adanmışlık	5	,86(A2); ,82(A4); ,77(A3); ,77(A1); ,70(A5)	25,155	,919
	• Dinçlik	5	,81(D2); ,80(D1); ,75(D4); ,71(D3); ,62(D6)	23,907	,874
	• Yoğunlaşma	5	,83(Y5); ,81(Y3); ,76(Y1); ,76(Y2); ,76(Y4)	23,307	,888
<i>KMO: ,924; Barlett: 2528,849; df=105; p<0,001</i>					
Örgütsel Güven	ÖG-Ö	12		86,423	,966
	• Örgüte Güven	4	,90(OG4); ,86(OG2); ,84(OG3); ,80(OG1)	55,375	,925
	• Yöneticiye Güven	8	,91(YG6); ,90(YG4); ,89(YG8); ,89(YG5); ,89(YG3); ,88(YG2); ,87(YG1); ,85(YG7)	31,049	,981
<i>KMO: ,938; Barlett: 3863,115; df=66; p<0,001</i>					
Algılanan Örgütsel Destek	ÖDA-Ö	16	,90(OD11); ,86(OD8); ,85(OD14); ,84(OD3); ,82(OD9); ,81(OD4); ,81(OD5); ,81(OD1); ,79(OD6); ,78(OD7); ,78(OD15); ,77(OD16); ,76(OD10); ,74(OD13); ,72(OD12); ,48(OD12)	61,900	,956
<i>KMO: ,958; Barlett: 2922,973; df=120; p<0,001</i>					

ÇT-Ö'ye ilişkin keşfedici faktör analizi bulguları incelendiğinde ÇT-Ö'nün KMO örneklem yeterliği katsayısının ,924 ve Barlett Küresellik Testi'nin ($p < ,001$) manidar olduğu görülmektedir. Örneklem büyüklüğü faktör analizi için yeterli ve ölçme aracı faktör çıkarmaya uygundur. Keşfedici faktör analizi sonucunda ilk olarak 17 ifadenin alan yazınla uygun şekilde üç faktör altında toplandığı ve toplam varyansın %69,124 olduğu görülmüştür. Ölçeğin dinçlik alt boyutuna ait ifade 5 her iki faktöre birden yüklendiği, yoğunlaşma alt boyutuna ait ifade 6 ise ilgili faktöre yüklenmediği için çıkartılarak analiz yenilenmiştir. Böylece 15 ifadenin üç faktöre ayrıldığı ve toplam varyansın %72,37'ye yükseldiği belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik değeri ise ,936'dan ,931 olarak değişmiştir. Faktörlere ilişkin Cronbach Alfa Katsayıları incelendiğinde adanmışlık alt boyutu için ,919; dinçlik alt boyutu için ,874 ve yoğunlaşma alt boyutu için ,888'dir. Dolayısıyla her bir faktör boyutunun güvenilirliği yeterli düzeydedir.

ÖG-Ö'nün keşfedici faktör analizi bulguları değerlendirildiğinde KMO örneklem yeterliği katsayısının ,938 ve Barlett Küresellik Testi'nin ($p < ,001$) manidar olduğu tespit edilmiştir. Örneklem büyüklüğü örgütsel güven değişkeninin ölçümünde ve kullanılmasında yeterli, veri yapısı da faktör çıkarmaya uygundur. Keşfedici faktör analizi sonucunda toplam varyans %86,423 olarak belirlenmiş,

12 ifade alan yazınla uyumlu şekilde yöneticiye güven ve örgüte güven olmak üzere iki alt boyuta ayrılmıştır. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ,966'dır. Yöneticiye güven alt boyutunun güvenirlik değeri ,981 ve örgüte güven alt boyutunun güvenirlik değeri ise ,925'dir. Ölçek, yüksek güvenirliğe sahiptir.

AÖD-Ö'ye ait keşfedici faktör analizi bulguları incelendiğinde AÖD-Ö'nün KMO örneklem yeterliği katsayısı ,958 ve Barlett Küresellik Testi'nin ($p < ,001$) manidardır. Bu bulgular ölçme aracının faktör çıkarmaya uygun ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda keşfedici faktör analizi ile toplam varyans %61,9 olarak raporlanmıştır. 16 ifade tek faktör altında toplanırken ölçeğin yüksek güvenirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir (Cronbach Alpha katsayısı ,956).

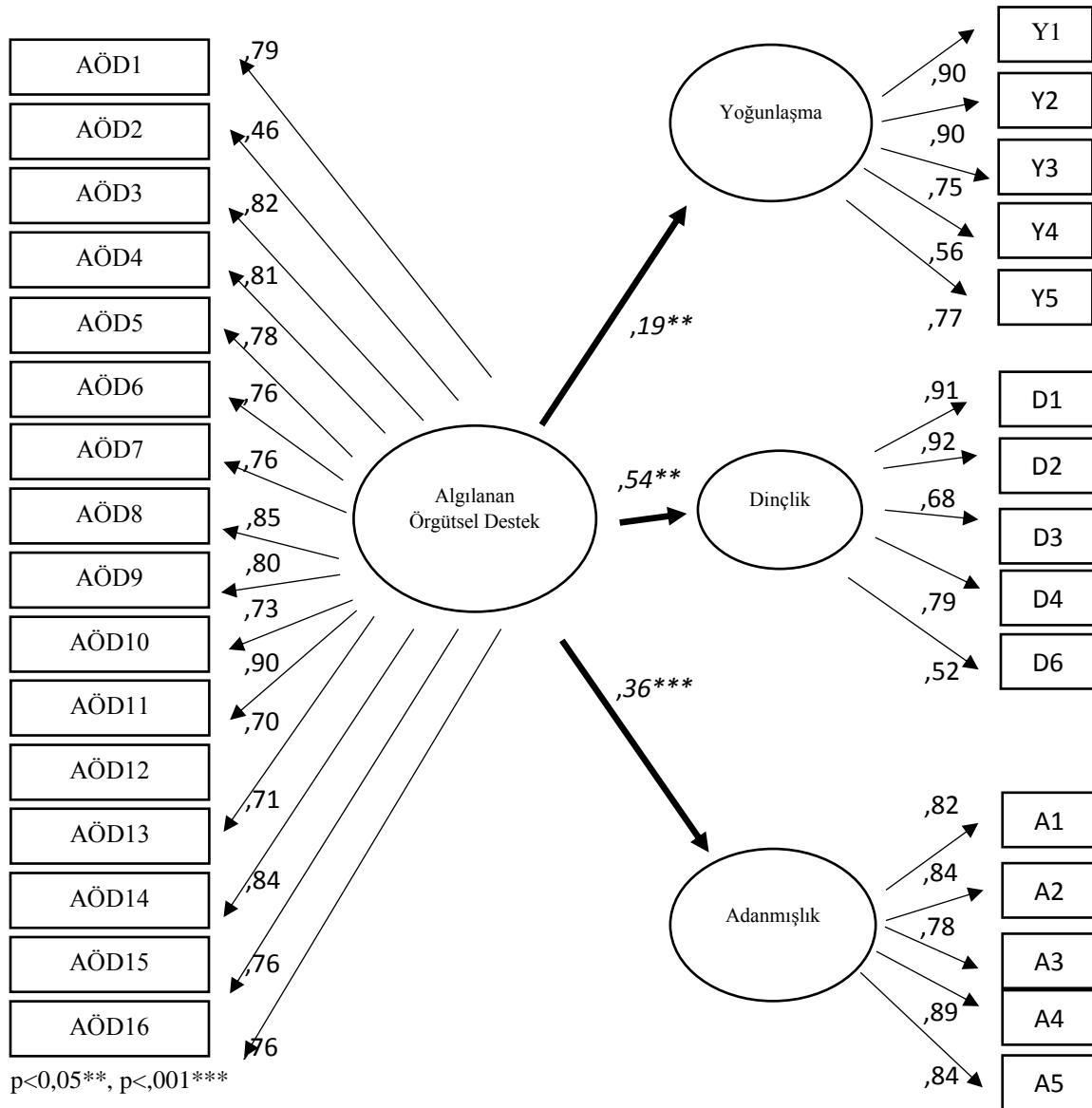
Gözlenen değişkenlerin faktör yapısının teori ve önceki ampirik bulgular ile olan uyumu doğrulayıcı faktör analizi ile irdelenmektedir (In'nami ve Koizumi, 2013). Bu çerçevede keşfedici faktör analizi ile ölçeklere ilişkin açıklanan yapılar, doğrulayıcı faktör analizi ile onaylanmıştır. Aşağıda Tablo 2, ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgularını içermektedir.

Tablo 2. AÖD-Ö, ÖG-Ö ve ÇT-Ö'ye Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Uyum Değerleri	X2/df	RMSEA	GFI	CFI	NFI	TLI
ÇT-Ö Uyum Değerleri	2,637 ($p < ,001$)	,085	,879	,943	,912	,931
AÖD-Ö Uyum Değerleri	3,022 ($p < ,001$)	,094	,841	,927	,895	,916
ÖG-Ö Uyum Değerleri	4,487 ($p < ,001$)	,124	,846	,952	,940	,941
ÖG-Ö Revize Edilmiş Uyum Değerleri	2,873 ($p < ,001$)	,091	,908	,976	,964	,968

Ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi bulguları incelendiğinde ÇT-Ö, AÖD-Ö ve ÖG-Ö'nün kabul edilebilir düzeyde uyum iyiliği değerlerine sahip oldukları görülmektedir (Simon vd. 2010: 239; Marsh 2012: 785; Kline 2011: 208; Hooper vd. 2008: 55).

Çalışmada bundan sonraki aşama yapısal modelin ve aracı etkinin test edilmesidir. Aracı etkinin test edilmesinde Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık modeli temel alınmıştır. Bu modele göre; bağımsız değişken bağımlı değişkeni, aracı değişken bağımlı değişkeni ve bağımsız değişken aracı değişkeni anlamlı biçimde etkilemelidir. Aracı değişken modele dahil edildiğinde ise aracı değişkenin bağımsız değişken üzerinde anlamlı etkisinin olması ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin anlamsız hale gelmesi ya da azalması gerekmektedir. Bu doğrultuda Şekil 1, bağımsız değişken olan algılanan örgütsel desteğin bağımlı değişken olan çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Şekil 2'de, bağımsız değişken olan algılanan örgütsel desteğin bağımlı değişken olan çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkilerin yol diyagramı ve standardize edilmiş regresyon katsayıları yer almaktadır.



Şekil 2. Yapısal model 1 yol diyagramı

Şekil 2, algılanan örgütsel desteğin çalışmaya tutkunluğun yoğunlaşma, dinçlik ve adanmışlık alt boyutları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda Hipotez 1 kabul edilmektedir. Yapısal modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. Yapısal Model 1’e İlişkin Uyum Değeri

	X2/df	RMSEA	GFI	CFI	NFI	TLI
Model Uyum Değeri	2,302 (p=0,00)	,076	,784	,899	,835	,890

Tablo 3 incelendiğinde modelin istatistiksel olarak anlamlı (p=0,00) olduğunu görülmektedir. Bunun yanı sıra oluşturulan yapısal model 1 verileri açıklamak için kabul edilebilir seviyede uyum

Tablo 4 aracı değişkenin dahil olduğu yeni modelin istatistiksel olarak anlamlı ($p=0,00$) olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla beraber yapısal model 2 kabul edilebilir seviyede uyum iyiliği değerlerine sahiptir. (Simon vd. 2010: 239; Marsh 2012: 785; Kline 2011: 208; Hooper vd. 2008: 55).

Şekil 2’de algılanan örgütsel desteğin örgütsel güvenin örgüte güven ($,72$) ve yöneticiye güven ($,52$) alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Böylece Hipotez 2 kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra örgütsel güvenin örgüte güven alt boyutu çalışmaya tutkunluğun dinçlik alt boyutunu negatif yönde ($-,16$) ve yöneticiye güven alt boyutu ise çalışmaya tutkunluğun dinçlik alt boyutunu pozitif ($,18$) yönde etkilemektedir. Bu doğrultuda Hipotez 3 kabul edilmiştir. Aynı zamanda aracı etki için ön koşul sağlanmıştır. Bu noktada tam aracı etki için dinçlik alt boyutu üzerindeki etkinin ortadan kalkması, kısmi aracı etki için de dinçlik alt boyutu üzerindeki etki gücünün azalması gerekmektedir. Şekil 2 incelendiğinde dinçlik alt boyutu üzerindeki etkinin ortadan kalkmadığı ancak azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla algılanan örgütsel desteğin çalışmaya tutkunluğun dinçlik alt boyutu üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutlarının kısmi aracı etkisi olduğu ifade edilebilir. Ayrıca aracı etkinin anlamlılığı Sobel test ile irdelenmiştir. Algılanan örgütsel desteğin dinçlik alt boyutu üzerindeki etkisinde örgüte güvenin kısmi aracılık rolüne ilişkin Sobel test değeri $p=,019$ ve $p<,05$ düzeyinde anlamlıdır. Bununla beraber algılanan örgütsel desteğin dinçlik alt boyutu üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin kısmi aracılık rolüne ilişkin Sobel test değeri $p=,017$ ve $p<,05$ düzeyinde anlamlıdır. Bu doğrultuda Hipotez 4 de kabul edilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Çalışmadan elde edilen algılanan örgütsel desteğin çalışmaya tutkunluğu olumlu yönde etkilediği sonucu alan yazındaki diğer çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Işık ve Kama, 2018; Meriç vd., 2019). Çalışanlar ne kadar yüksek destek hissederlerse, çalışmaya tutkunluk dereceleri de o kadar artmaktadır. Örgütsel destek aynı zamanda örgütsel güven ile de olumlu yönde ilişkilidir. Eğriboyun’un (2013; 2015), Ateş vd.’nin (2017) ve Lau’nun (2010) çalışmalarından elde edilen bulgular da bu sonucu destekler nitelikte olup, çalışanların örgütleri tarafından desteklenmelerinin, örgütlerine olan güven duygularını artırdığını söylemek mümkündür. Örgütsel güven ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki de olumlu yönde bulunmuştur. Örgüte yüksek derecede güven duyan çalışanlar, kendilerini işe daha fazla adamaktadırlar. Bu sonuç da alan yazındaki birçok araştırmadan elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir (Öz, 2016; Altunay, 2017; Taşhyan vd., 2016).

Çalışmadan elde edilen en önemli sonuç ise; algılanan örgütsel destek düzeyinin çalışmaya tutkunluğun dinçlik boyutu üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutlarının kısmi aracı etkiye sahip olduğu bulgusudur. Bu bulgu ile özellikle sosyal karşılıklık kuramı (social reciprocity theory) çerçevesinde bir değerlendirme yapıldığında, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin çalışanların çalışmaya tutkunluklarını olumlu olarak etkileyeceği ve karşılıklı takasın başarıyla gerçekleşeceği ifade edilebilir. Bununla beraber ikili arasındaki ilişki

çalışmaya tutkunluğun dinçlik boyutu üzerinden ele alındığında örgüte ve yöneticiye güvenin kısmi aracı rolü çerçevesinde örgütsel güven üzerinden gerçekleşmektedir. Böylece kuram açısından ikili arasındaki takas ilişkisinin (algılanan örgütsel destek – dinçlik) örgütsel güven üzerinden gerçekleşeceği belirtilebilir.

Araştırmanın akademisyenler üzerinde yürütüldüğü düşünüldüğünde akademisyenlerin çalışmaya tutkunluk düzeylerini etkileyen faktörler olarak, algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel güvenin son derece önemli olduğu ortadadır. Örgütsel destek ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki sosyal karşılıklılık kuramı çerçevesinde düşünüldüğünde, akademisyenlerin algıladıkları örgütsel destekle birlikte daha fazla çalıştıkları ve bu çalışmalarının da kurumları nezdinde maddi ya da manevi olarak karşılıksız kalmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun araştırma görevlisi olduğu göz önünde bulundurulduğunda özellikle bilimsel yayın üretmede ve tez aşamasında danışmanların önemli rol oynadığı yadsınamaz bir gerçektir. Araştırma görevlilerinin danışmanlarına olan güven duygularının, onların çalışmaya tutkunluklarını özellikle dinçlik boyutunda artırdığı çalışmadan elde edilen bulgularla söylenebilir. Özellikle tez aşamasının stresli ve zorlu bir süreç olmasından hareketle araştırma görevlilerinin zihinsel olarak sağlıklı hissetmelerinin ve karşılaştıkları zorluklar karşısında dinç kalmayı başarabilmelerinin önemi de bu sonuçlarla desteklenmektedir.

Çalışma zaman kısıtı ve maddi sınırlılıklar nedeniyle kolayda örneklem yöntemiyle az sayıda akademisyene uygulanmış olup, gelecek araştırmalarda sonuçların genellenebilmesi için örnekleme yöntemi geliştirilebilir. Ayrıca özellikle örgütsel desteğin ve örgütsel güvenin çalışanların çalışmaya tutkunluklarında etkisinin olabileceğinin düşünüldüğü farklı sektörlerde bu araştırma yürütülebilir. Gelecek araştırmalarda akademisyenlerin akademik performansları ikincil verilerle araştırmaya dahil edilebilir. Ayrıca çalışmaya tutkunluğa olan etkileri düşünüldüğünde örgütsel güvenin ve algılanan örgütsel desteğin nasıl artırılacağı konusunda çalışmalar gerçekleştirilebilir. Bu çalışmada algılanan örgütsel destek ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel güvenin rolü araştırılmıştır. Gelecek çalışmalarda bu ilişkide rol oynaması muhtemel farklı değişkenler araştırma modeline dahil edilip incelenebilir.

Kaynakça

- Akın, Mahmut (2008) “Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş-Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri.” *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), ss. 141-170.
- Allen, Lynn M. Shore ve Griffeth, Rodger W. (2003) “The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process.” *Journal of Management*, 29(1), ss. 99-118.
- Altunay, Esen (2017) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.” *Milli Eğitim*, 213, ss. 37-66.
- Altunel, Ahmet Tefik (2015) *Örgütsel Güven Düzeyi ile Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi: Malatya.
- Aslan, Şebnem ve Güzel, Şerife (2016) “Algılanan Örgütsel Destek, İş Özellikleri ve Kontrol Odağı Faktörlerinin İşgören Yabancılaşması Üzerine Etkileri”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), ss. 81-109.
- Ateş, M. Fikret, Mert, İbrahim Sani ve Turgut, Hakan (2017) “The Indirect Effect of Organizational Prestige on the Effect of Organizational Trust and Organizational Support on Organizational Identification.” *European Journal of Business and Management*, 9(18), ss. 103-117.
- Aybar, Sibel ve Marşap, Akın (2018) “Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Güvenin Düzenleyici Rolünün Belirlenmesine Yönelik İstanbul’daki Üniversitelerde Bir Araştırma.” *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), ss. 758-782.
- Bakker, Arnold B. ve Demerouti, Evangelia (2008) “Towards a Model of Work Engagement.” *Career Development International*, 13(3), ss. 209-223.
- Bakker, Arnold B., Albrecht, Simon L. ve Leiter, Michael (2011) “Key Questions Regarding Work Engagement”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), ss. 4-28.
- Bakker, Arnold B., Hakanen, Jari J., Demerouti, Evangelia ve Xanthopoulou, Despoina (2007) “Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High”. *Journal Of Educational Psychology*, 99(2), ss. 274-284.
- Baron, Reuben M. ve Kenny, David A. (1986) “The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, ss. 1173-1182.
- Bıçkes, Durdu Mehmet ve Yılmaz, Celal (2017) “Çalışanların Örgütsel Güven Algılamalarının Özdeşleşme Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Çalışma.” *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), ss. 301-322.
- Blau, Peter Michael (1964) *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Britt, Thomas Watson, Adler, Amy ve Bartone, Paul (2001) “Deriving Benefits From Stressful Events: The Role of Engagement in Meaningful Work and Hardiness.” *Journal Of Occupational Health Psychology*, 6(1), ss. 53-63.
- Bryman, Alan ve Cramer, Duncan (2001) *Quantitative Data Analysis With SPSS Release 10 for Windows*. New York: Routledge.
- Büte, Mustafa (2011) “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki.” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), ss. 171-192.
- Büyükgöze, Hilal (2014) *Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi: Ankara.
- Candan, Hakan (2014) “Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Araştırma.” *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(4), ss. 889-917.
- Cropanzano, Russell, Howes, John C., Grandey, Alicia A. ve Toth, P. (1997) “The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress.” *Journal of Organizational Behavior*, 22, ss. 159–180.
- Cummings, L.L. ve Bromiley, Philip (1996) “The Organizational Trust Inventory (OTI): Development and Validation”, *Kramer, R.M. ve Tyler, T.R. (Ed), Trust in Organisations: Frontiers of Theory and Research*, Sage, Thousand Oaks: CA, ss. 302-331.
- Çakar Demircan, Nigar ve Yıldız, Sibel (2009) “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken Mi?” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), ss. 68-90.

- Çakınberk, Arzu Karaca, Dede, Nurten Polat ve Yılmaz, Gulsen (2014) "Relationship Between Organizational Trust and Organizational Silence: An Example of Public University." *Journal of Economics Finance and Accounting*, 1(2), ss. 91-105.
- Çalışkan, Sezer (2014) "Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin Çalışmaya Tutkunluk, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma." *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), ss. 363-382.
- Çubukçu, Kemal ve Tarakçıoğlu, Serdar (2010) "Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi." *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), ss. 57-78.
- Demerouti, Evangelia, Bakker, Arnold B., De Jonge, Jan, Janssen, Peter ve Schaufeli, Wilmar B. (2001) "Burnout and Engagement at Work as a Function of Demands and Control." *Scand J Work Environ Health*, 27(4), ss. 279-286.
- Demircan, N. 2003. *Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü: Kocaeli.
- Demirel, Yavuz (2008) "Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma." *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), ss. 179-194.
- Eğriboyun, Dursun (2013) "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki." *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), ss. 17-43.
- Eğriboyun, Dursun (2015) "The Relation Between Organizational Trust, Organizational Support and Organizational Commitment." *African Journal of Business Management*, 9(4), ss. 134-156.
- Eisenberger, Robert, Armeli, Stephen, Rexwinkel, Barbara, Lynch, Patrick D. ve Rhoades, Linda (2001) "Reciprocation of Perceived Organizational Support." *Journal of Applied Psychology*, 86(1), ss. 42-51.
- Eisenberger, Robert, Huntington, Robin, Hutchison, Steven ve Sowa, Debora (1986) "Perceived Organizational Support." *Journal of Applied psychology*, 71(3), ss. 500.
- Eisenberger, Robert, Rhoades, Linda ve Cameron, Judy (1999) "Does Pay for Performance Increase or Decrease Perceived Self-Determination and Intrinsic Motivation?" *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), ss. 1026-1040.
- Ertürk, Alper (2007) "Increasing Organizational Citizenship Behaviors of Turkish Academicians: Mediating Role of Trust in Supervisor on the Relationship Between Organizational Justice and Citizenship Behaviors." *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), ss. 257-270.
- Eser, Gül (2011) "Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Etkisi." *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), ss. 365-376.
- George, Darren ve Mallery, Paul (2010) *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update*. Pearson: Boston.
- Gorsuch, Richard L. (1983) *Factor Analysis*. Erlbaum: New Jersey.
- Gouldner, Alvin W. (1960) "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement." *American Sociological Review*, 25, ss. 161-178.
- Hallberg, Ulrika E. ve Schaufeli, Wilmar B. (2006) "Same Same But Different? Can Work Engagement be Discriminated From Job Involvement and Organizational Commitment?" *European Psychologist*, 11(2), ss. 119-127.
- Hooper, Daire, Coughlan, Joseph ve Mullen, Michael (2008) "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit." *Electronic Journal of Business Research*, 6 (1), ss. 53-60.
- Hosmer, Larue Tone (1995) "Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics." *Academy of Management Review*, 20, ss. 379-403.
- In'nami, Y. ve Koizumi, Rie (2013) "Structural Equation Modeling in Educational Research: A Primer", M. S. Khine, (Ed.); *Applications of Structural Equation Modeling in Educational Research and Practice*, Rotterdam: Sense Publishers.
- Işık, Metin ve Kama, Aycan (2018) "Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Etkisi." *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), ss. 395-403.

- İnce, Ali Rıza (2016) “Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü.” *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(57).
- İşcan, Ömer Faruk ve Sayın, Ufuk (2010) “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki.” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), ss. 195-216.
- Kahn, William A. (1990) “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work.” *Academy of Management Journal*, 33, ss. 692–724.
- Kline, Rex B. (2011) *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Köse, Akif (2016) “The Impact of Demographic Features on Teachers’ Work Engagement.” *Turkish Journal of Education*, 5(4), ss. 255-264.
- Kramer, Roderick M. ve Lewicki, Roy (2010) “Repairing and Enhancing Trust: Approaches to Reducing Organizational Trust Deficits.” *Academy of Management Annals*, 4(1), ss. 245-277.
- Kramer, Roderick M. ve Tyler, Tom (1996) *Trust In Organizations: Frontiers of Theory and Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lau, Wing K. (2010) *Empowerment of Non-Academic Personnel in Higher Education: Exploring Associations with Perceived Organizational Support for Innovation and Organizational Trust*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. The University of Iowa: Iowa City, IA.
- Marsh, Herbert W. (2012) “Application of Confirmatory Factor Analysis and Structural Equation Modeling in Sport and Exercise Psychology”, G. Tenenbaum, ve R. C. Eklund, (Ed.); *Handbook of Sport Psychology*, ss. 737-799. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Mayer, Roger C., Davis, James H. ve Schoorman, F. David (1995) “An Integrative Model of Organizational Trust.” *Academy of Management Review*, 20, ss. 709-734.
- McAllister, Daniel J. (1995) “Affect- and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations.” *Academy of Management Journal*, 38, ss. 24-59.
- Meriç, Erdal, Çiftçi, Didem Öztürk ve Yurtal, Filiz (2019) “Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.” *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), ss. 65-74.
- Moorman, Robert H., Blakely, Gerald L. ve Niehoff, Brian P. (1998) “Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?” *Academy of Management Journal*, 41, ss. 351–357.
- Nyhan, Ronald C. ve Marlowe, Herbert A. (1997) “Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory.” *Evaluation Review*, 21(5), ss. 614-635.
- Öz, Kemal (2016) *Örgütsel Güven ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi: İstanbul.
- Özer, Özlem, Saygılı, Meltem ve Uğurluoğlu, Özgür (2015) “Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma.” *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), ss. 261-272.
- Özsoy, Emrah, Filiz, Burcu ve Semiz, Tarık (2013) “İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma.” *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), ss. 59-68.
- Polat, Soner ve Celep, Cevat (2008) “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), ss. 307-331.
- Rhoades, Linda ve Eisenberger, Robert (2002) “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature.” *Journal of Applied Psychology*, 87(4), ss. 698.
- Rothbard, Nancy P. (2001) “Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles.” *Administrative Science Quarterly*, 46(4), ss. 655-684.
- Schaufeli, Wilmar B. ve Bakker, Arnold B. (2010) “Defining And Measuring Work Engagement: Bringing Clarity To The Concept”, A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Ed); *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, New York, NY: Psychology Press, ss. 10-24.

- Schaufeli, Wilmar B., Salanova, Marisa, González-Romá, Vicente ve Bakker, Arnold B. (2002) “The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach.” *Journal of Happiness Studies*, 3(1), ss. 71-92.
- Schaufeli, Wilmar B. ve van Dierendonck, Dirk (1993) “The Construct Validity of the Two Burnout Measures”, *Journal of Organizational Behavior*, 14, ss. 631-647.
- Schoorman, F. David, Mayer, Roger C. ve Davis, James H. (2007) “An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, and Future.” *Academy of Management Review*, 32(2), ss. 344–354.
- Settoon, Randall P., Bennett, Nathan ve Liden, Robert C. (1996) “Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity.” *Journal of Applied Psychology*, 81, ss. 219–227.
- Simon Daniela, Kriston Levente, Loh Andreas, Spies Claudia, Scheibler Fritz, Wills Celia ve Harter Martin (2010) “Confirmatory Factor Analysis and Recommendations For Improvement of the Autonomy-Preference-Index (API).” *Health Expectations*, 13, ss. 234–243.
- Şahin, Dilek (2015) *Presenteeism (İşte Var Olamama) ile Algılanan Örgütsel Destek, Korku İklimi ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişki: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Edirne.
- Taşlıyan, Mustafa, Hırlak, Bengü, Çiftçi, Gamze Ebru ve Gündoğdu, Enise (2016) “Etik Liderliğin Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi.” *1. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu*, ss. 2541-2562.
- Tokgöz, Emrah ve Aytemiz Seymen, Oya (2013) “Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma.” *Öneri Dergisi*, 10(39), ss. 61-76.
- Tokgöz, Nuray (2011) “Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği.” *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), ss. 363-387.
- Turgut, Tülay (2011) “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri.” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), ss. 155-179.
- Turunç, Ömer ve Çelik, Mazlum (2010) “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi.” *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), ss. 183-206.
- Uzun, O. 2011. *Liderlik Stilleri ile Örgütsel Güven ve Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi: Uşak.
- Uzunbacak, Hasan Hüseyin, Akçakanat, Tahsin ve Çarıkçı, İlker Hüseyin (2018) “Lider-Üye Etkileşimi ile Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Desteğin ve İşe Adanmışlığın Rolü.” *6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, ss. 17-29.
- Wayne, Sandy J., Shore, Lynn M. ve Liden, Robert C. (1997) “Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective.” *Academy of Management Journal*, 40, ss. 82–111.
- Yıldız, Harun (2015) *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi: Balıkesir.
- Yılmaz, Derya (2014) *Dağıtılmış Liderliğin Örgütsel Güven ile Algılanan Örgütsel Destek ve Okul Başarısıyla İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi: Eskişehir.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2019) https://istatistik.yok.gov.tr/?source=post_page-----
-- [Erişim Tarihi: 05.08.2019]