

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**DARÜLACEZEDEKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL
GÜVENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esin KARAKUŞ

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Sağlık Yönetimi Programı

Mart, 2021

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**DARÜLACEZEDEKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL
GÜVENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esin KARAKUŞ
(Y1716.030010)

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Haluk ŞENGÜN

Mart, 2021

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Darülacezedeki Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (.../.../20.)

Esin KARAKUŞ

ÖNSÖZ

Eğitimin hayatın her alandaki önemini bize bilgi ve tecrübeleriyle aktaran, yüksek lisans yapmama vesile olan, Darülaceze Başkanı Yüksek Mimar Sn. Hamza CEBECİ 'ye,

Engin bilgi ve tecrübeleriyle bana yol gösteren Danışman Hocam Doç. Dr. Sn. Haluk ŞENGÜN 'e,

Yüksek lisans eğitimim boyunca kıymetli bilgilerini bize aktaran Dr. Öğr. Üyesi Sn. Abdulkadir GÜÇLÜ 'ye,

Çalışmamın analiz aşamasında desteğini esirgemeyen Prof. Dr. Sn. Hatice Funda SEZGİN 'e,

Araştırmamın örneklem kısmını oluşturan ve çalışmama katılan tüm Darülaceze Başkanlığı sağlık çalışanlarına,

Çalışma arkadaşlarım Funda ERSİN, Yusuf DURU, Gülcan BATUR TAŞKIN ve Şeyma KÖFTER 'e

Bu zorlu süreçte yanımda olan eşim Metin KARAKUŞ 'a, çocuklarım Elif , Deniz ve Yağız 'a teşekkürlerimi sunarım.

Mart, 2021

Esin KARAKUŞ

DARÜLACEZEDEKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL GÜVENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Günümüzde sağlık hizmeti veren kurumlar birçok farklı meslek ve statüdeki bireyin çalıştığı karmaşık yapıdaki organizasyonlardır. Bu kurumlarda sunulan hizmetin doğrudan insan hayatı ile ilişkili olması, bu karmaşık organizasyonların yönetimini ve çalışanlarının örgüte olan güven ve bağlılığını daha da önemli kılmaktadır. Hem günlük hayatta hem de kurumsal alanda kritik bir önemi olan güven kavramı, kurumlarda başarılı ve verimli bir çalışmanın temeli olup çalışanların arasındaki yüksek seviyede sevgiye, güvene, saygıya ve hoşgörüye bağlıdır. Güven ortamı, işgörenlerin iş motivasyonları ile iş performanslarını, üstlerin yöneticilerine ve örgütlerine güvenini, yöneticilerin ise etkinliğini ve performansını arttırmaktadır. Örgütsel Bağlılık; özveride bulunmayı, kendini adamayı ve katılmayı, örgüte duyulan sadakati, bir çalışanın örgütün misyonuna karşı sahip olduğu sorumluluk duygusu gibi kavram ve tanımlar ile ifade edilmektedir. Kurumlarda örgütsel bağlılığın yüksek olması etkinliği, verimliliği ve sürekliliği beraberinde getirmektedir.

Bu çalışmanın amacı, 125 yıldır Okmeydanı'nda yer alan kampüsünde sağlık ve bakım hizmeti sunmakta olan Darülaceze Başkanlığı'nda çalışan sağlık personellerinin, örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılığa etkisini araştırmaktır. Çalışmanın sonuçlarının yaşlı bakım alanında hizmet veren sağlık kuruluşlarına ışık tutması amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklemi Darülaceze Başkanlığı'nda çalışan doktor, hemşire, teknik personel, sosyal hizmet görevlileri ve hasta bakıcılardan 147 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Katılımcılara demografik ve genel bilgiler formu ile birlikte Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerini içeren ve üç bölümden oluşan anket uygulanmıştır. Anket sonuçları IBM SPSS Statistics 25.0 sürümü kullanılarak analizedilmiştir.

Araştırmada, istatistik anlamlılık düzeyi $\alpha = 0.05$ Şeklinde kabul edilmiştir. Öncelikle, anketteki demografik ve genel bilgilerin olduğu sorular için daha sonra daankette bulunan ikinci bölümdeki ölçeklere yönelik olarak sıklık (frekans) ve yüzde dağılım bilgileri verilmiştir. SPSS programı içerisinde bulunan Kolmogorov-Simirnov ve Shapiro-Wilk normal dağılım testleri gerçekleştirilmiştir. Maddelerin oluşturduğu boyutlar normal dağımlı olmadığı için ($p < 0.05$), non-parametrik testlerden olan Mann-Whitney-U testi ve Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. İlişkilerin belirlenmesi için Kendall's tau-b ilişki analizi ve regresyon modeli kullanılmıştır. Bulgular doğrultusunda örgüte güvenin alt boyutlarından yöneticiye, kuruma ve iş arkadaşlarına güvenin, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına olumlu etki ettiği grlmştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılığın, örgütsel güvene olumlu etki ettiği grlmştir. Sosyodemografik özelliklerden kadın ve 18-25 yaş aralığında olanların yöneticiye ve kuruma güvene, meslekte 1 yıldan az olanların kuruma güvene, hasta bakıcıların, mesleği ekonomik nedenlerle seçenlerin ve 3000-4000 TL gelire sahip olanların devam bağlılığına, şirket personelinin iş arkadaşlarına güvene ve devam bağlılığına ve mesleği kendi isteğiyle seçenlerin duygusal bağlılık alt boyutlarına daha olumlu yanıt verdiği grlmştir. Çalışmamızın sonucunda örgütsel güvenin, örgütsel bağlılığa olumlu etki ettiği grlmştir.

Anahtar Kelimeler: rgtsel güven, örgütsel bağlılık, Darülaceze Başkanlığı

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL TRUST PERCEPTIONS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN HEALTH WORKERS

ABSTRACT

Nowadays, healthcare associations are complex organizations in which individuals from many different professions and statuses work. The fact that the service provided in these associations is precisely related to individual life makes the management of these complex organizations and the trust and pledge of their members to the organization even more important. The image of trust is known as an image that is of huge importance in the corporate field as well as in daily life. The key to successful and productive work in institutions depends on a great level of trust, love, respect and tolerance among members. The atmosphere of trust increases the employees' job motivation and job performance, subordinates' trust in their managers and organizations and the efficiency and performance of managers. Organizational Commitment is defined with concepts such as honesty to the organization, self-sacrifice, commitment and participation. The great level of organizational commitment in associations brings along efficiency, productivity and continuity.

The goal of this research is to investigate the effects of directorial trust perceptions on organizational pledge of healthcare personnel working in Darülaceze Presidency, which has been providing health and care services in its campus located in Okmeydanı for 125 years. The results of the study are aimed to highlight on health institutions providing services in the field of elderly care. The pattern of the study dwell of 147 healthcare workers from doctors, nurses, technical staff, social workers and caregivers working in the Darülaceze Presidency. A questionnaire consisting of three parts: the demographic and general information form, the Organizational Trust Mount and the Organizational Commitment Scale was applied to the colleagues. The survey results have been analyzed applying IBM SPSS Statistics 25.0 version.

The implication level was taken as $\alpha = 0.05$ in the research. First, for the demographic and general information questions in the questionnaire, then frequency

and percentage distribution information for the scales in the second part of the application were given. Ordinary circulation tests of Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk were performed in the SPSS program. Since the dimensions formed by the items are not commonly distributed ($p < 0.05$), the Mann-Whitney-U test, which is one of the non-parametric methods, was applied to the Kruskal-Wallis test. Kendall's tau-b relationship analysis and recidivism model were used to complete the relationships. In line with the findings, it has been noticed that among the sub-dimensions of trust in organization, trust in the director, the institution and colleagues has a positive influence on organizational commitment and its sub-dimensions. It has been noticed that normative commitment, one of the organizational commitment sub-dimensions, has a positive influence on organizational trust. Among the socio-demographic attribute, the trust in the manager and the institution of the women and those aged 18-25, the trust in the institution of those who are minor than 1 year in the profession, the continuing commitment of the caregivers, those who choose the profession for economic reasons and those who have 3000-4000 TL income, the trust and attendance of the company staff to their colleagues, the profession It was realized that those who chose voluntarily responded more positively to the emotional commitment sub-dimensions. Thus of our study, it was concluded that organizational trust has a positive influence on organizational commitment.

Keywords: Organizational trust, Organizational commitment, Darülaceze Presidency

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	v
ÖNSÖZ.....	vii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT	xi
İÇİNDEKİLER	xiii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xvii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xxi
I. GİRİŞ	1
II. GÜVEN KAVRAMI	3
A. Örgütsel Güven.....	4
B. Örgütsel Güvenin Önemi.....	8
C. Örgütsel Güvenin Faydaları.....	10
D. Örgütlerde Düşük Güven ve Güvensizlik Kavramı.....	14
E. Örgütsel Güvenin Türleri.....	15
1. İç Güven (Örgüt İçi Güven).....	15
2. Örgüt Dışı Güven.....	15
3. Hesaba Dayalı Güven	18
4. Bilgiye Dayalı Güven	19
5. Özdeşleşmeye Dayalı Güven	20
F. Örgütsel Güven Modelleri	22
1. Mishra Güven Modeli (1996)	23

2. Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli (2000).....	25
3. Bromiley ve Cummings Güven Modeli (1996)	25
4. Mayer, Davis ve Schoorman'ın Güven Modeli	27
5. McKnight, Cummings ve Chervany'ın Güven Modeli (1998).....	29
6. Whitener ve Arkadaşlarının Yönetmel Güvenilirlik Modeli.....	29
G. Örgütsel Güven Boyutları.....	31
1. Örgüte Güven.....	32
2. Yöneticiye Güven	33
3. Çalışma Arkadaşlarına Güven	35
III. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI	37
A. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	41
B. Örgütsel Bağlılık Kavramının Sınıflandırılması.....	43
1. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı.....	45
a. Duygusal bağlılık.....	45
b. Devamlılık bağlılığı	47
c. Normatif Bağlılık.....	49
2. O'reilly ve Chatman Yaklaşımı	50
3. Becker yaklaşımı.....	51
4. Mowday'ın sınıflandırması	52
5. Etzioni'nin sınıflandırması.....	53
6. Wiener'in sınıflandırması	53
7. Penley ve Gould'ın sınıflandırması.....	54
C. Örgütsel Bağlılık Faktörleri	55
D. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	58
1. Örgüt İçi Faktörler	59
2. Örgüt Dışı Faktörler	63

E. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri.....	64
1. Örgütsel Amaçların Benimsenmesi	65
2. Çalışanların Fedakârlık Duygusu.....	65
3. Çalışanların Örgütte Kalma İsteği	66
4. Örgütsel Değerlerin Çalışanlar Tarafından İçselleştirilmesi.....	66
F. Örgütsel Bağlılık Sonuçları	66
1. Düşük Örgütsel Bağlılık	67
2. İlimli Örgütsel Bağlılık.....	68
3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	68
IV. GEREÇ VE YÖNTEM.....	71
A. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	71
B. Araştırmanın Deseni	72
C. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	73
D. Örneklemeye Yönelik Güç Analizi (Power Analysis)	74
E. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları	75
F. Veri Toplama Aracı	76
G. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	76
H. Anketin Güvenilirlik Analizi	77
İ. Araştırmanın Hipotezleri ve Model.....	77
V. BULGULAR.....	79
A. Demografik Değişkenlere Yönelik Sıklık Dağılım Analizi.....	79
B. Ölçeklere Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri.....	89
1. Örgütsel Güven Ölçeğinin Boyutlarına Yönelik Sıklık Dağılım Analizi	89
2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Boyutlarına Yönelik Sıklık Dağılım Analizi	101
3. Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test	
Sonuçları.....	106

4. Korelasyon Analizi	107
5. Regresyon Analizi Sonuçları	109
6. Grup Farklılığı Analizi.....	113
VI. TARTIŞMA	127
VII.SONUÇ.....	131
VIII. KAYNAKÇA.....	137
EKLER.....	157
ÖZGEÇMİŞ.....	169

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1.	Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları.....	77
Çizelge 2.	Araştırmanın Hipotezleri	78
Çizelge 3.	Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi.....	79
Çizelge 4.	Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi.....	80
Çizelge 5.	Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi	81
Çizelge 6.	Çocuk Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi	82
Çizelge 7.	Çocuk Sayısı Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi.....	82
Çizelge 8.	Evde Bakıma Muhtaç Yaşlı/Engelli Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi.....	83
Çizelge 9.	Evde Bakıma Muhtaç Yaşlı/Engelli Sayısı Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi	84
Çizelge 10.	Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi.....	84
Çizelge 11.	Pozisyon Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi	85
Çizelge 12.	Meslekteki Yıl Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi	86
Çizelge 13.	Kurumdaki Yıl Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi.....	86
Çizelge 14.	Çalışılan Kadro Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi.....	87
Çizelge 15.	Gelir Seviyesi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi	88
Çizelge 16.	Meslek Seçme Nedeni Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi	88
Çizelge 17.	Örgütsel Güven Ölçeğinin Boyutlarına Yönelik Sıklık Dağılım Analizi	89
Çizelge 18.	Kuruma Güven Alt Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi.....	95
Çizelge 19.	İş Arkadaşlarına Güven Alt Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi	98
Çizelge 20.	Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi ..	101

Çizelge 21.	Devam Bağlılığı Alt Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi.....	103
Çizelge 22.	Normatif Bağlılık Alt Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi...	105
Çizelge 23.	Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları	107
Çizelge 24.	Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Boyutları İlişki Analizi Sonuçları	108
Çizelge 25.	Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	110
Çizelge 26.	Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	110
Çizelge 27.	Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Devamlılık Bağlılığı Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	111
Çizelge 28.	Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Normatif Bağlılık Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	112
Çizelge 29.	Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları.....	113
Çizelge 30.	: Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	114
Çizelge 31.	Medeni Durum Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları.....	115
Çizelge 32.	Çocuk Durumu Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları	115
Çizelge 32. (devamı)	Çocuk Durumu Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları	116
Çizelge 33.	Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	116
Çizelge 34.	Evde Bakıma Muhtaç Engelli/Yaşlı Durumu Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları.....	117
Çizelge 35.	Evde Bakıma Muhtaç Engelli/Yaşlı Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	118
Çizelge 36.	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	119
Çizelge 37.	İşletmedeki Pozisyon Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	120
Çizelge 38.	Meslekteki Yıl Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	121

Çizelge 39. Kurumdaki Yıl Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	122
Çizelge 40. Çalışılan Kadro Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	123
Çizelge 41. Gelir Seviyesi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	124
Çizelge 42. Mesleği Seçme Nedeni Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	125

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.	Örgüt ve Paydaşları Arasındaki Güven İlişkisi.....	17
Şekil 2.	SchokoleyZalabak ve Ellis Örgütsel Güven Parametreleri.....	25
Şekil 3.	Bromiley ve Cummings Güven Modeli	26
Şekil 4.	Mayer, Davis, Schoorman'ın Örgütsel Güven Modeli	28
Şekil 5.	Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	44
Şekil 6.	İlişki Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı.....	74
Şekil 7.	Grup Farklılığı Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı.....	75
Şekil 8.	Araştırmanın Modeli	78
Şekil 9.	Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	80
Şekil 10.	Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	81
Şekil 11.	Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	81
Şekil 12.	Çocuk Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	82
Şekil 13.	Çocuk Sayısı Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	83
Şekil 14.	Evde Bakıma Muhtaç Yaşlı/Engelli Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	83
Şekil 15.	Evde Bakıma Muhtaç Yaşlı/Engelli Sayısı Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	84
Şekil 16.	Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	85
Şekil 17.	Pozisyon Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	85
Şekil 18.	Meslekteki Yıl Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	86
Şekil 19.	Kurumdaki Yıl Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	87

Şekil 20.	Çalışılan Kadro Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	87
Şekil 21.	Gelir Seviyesi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	88
Şekil 22.	Meslek Seçme Nedeni Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	89

I. GİRİŞ

Hayatın her alanında güven kavramının önemli bir psikolojik kavram şeklinde karşımıza çıktığı görülmektedir ve güven, insanların aralarındaki ilişkilerin güçlendirilmesi açısından oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal alanlarda sıklıkla kullanılan kavramlardan biri olan güven, kurumsal alanlarda da oldukça büyük bir öneme sahiptir. Çalışma hayatının uzun mesai saatleri dikkate alındığında; çalışanların çoğunlukla aile bireylerinden ve akrabalarından daha fazla iş arkadaşları ve yöneticileri ile zaman geçirdikleri gözlenmektedir. Dahası çalışanlar, bu şekilde uzun saatler beraber geçirdikleri çalışma arkadaşları ile ortak bir paydada buluşmuşlardır ve ortak bir hedefe doğru ilerlemektedirler (Batmantaş ve Örucü, 2018: 198). Bunun sonucunda örgütsel güven kavramı, örgütün bütün işgörenlerinin memnuniyetlerine, algıladıkları örgüt etkinliğine bağlı bir kavram olmaktadır. Güven, örgütlerde; işbirliği davranışlarının gelişmesi, değerlemesi, hedef belirleme, takım ruhu ve liderlik şeklindeki örgütsel faaliyetler de önemli bir role sahiptir (Kalemci Tüzün, 2007: 107).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin çalışmakta oldukları örgüte ilişkin hissettikleri bağların gücü olarak ifade edilmektedir. Çalışanlardaki örgütsel bağlılık duygusunun, çalışanların örgütsel performanslarına olumlu şekilde etki ettiğine inanılmaktadır ve buna paralel olarak ;çalışanlardaki geç işe gelme veya hiç gelmeme, işten ayrılış şeklindeki arzu edilmeyen neticeleri ve ayrıca ürünün ya da hizmetin kalitesine olumlu şekilde yansıdığı öne sürülmektedir (Ayden ve Özkan, 2014: 153). Örgütsel bağlılık bireylerin, örgütün misyon ve vizyonunu benimsemesi, kendini örgütün bir parçası olarak görüp örgütü özümsemesi ve örgütü ailesi gibi hissetmesi durumu olarak açıklanmaktadır (Babataşı, 2015: 83). Buna göre çalışanlar örgütün hedeflerine ulaşması için çaba gösterecek, örgütün faydalanacağı şekilde davranacak ve her koşulda örgütün tarafında olacaktır. Örgüte bağlı olan bireyler örgütün hedef ve değerlerine güvenip inanır ve bunun için kendi arzusu ile gayret gösterirler (Aka, 2017: 43).

Örgütsel bağlılığın gerçekleşmesi örgüt ve birey için mühim sonuçlar meydana getirmektedir. Buna örnek olarak bireylerde iş verimliliğinin artması, iş devamsızlığının ve işe gecikmelerin olmaması, örgütte kalmayı istemesi gibi olumlu sonuçlar meydana gelebilmektedir (Sezgin, 2019: 78). Örgütler içinse örgütsel verimliliğinin ve başarının artması, işe devamsızlık ve personel sirkülasyonunun azalmasını sağlamaktadır.

Bu çalışmanın birinci bölümünde güven ve örgütsel güven kavramı, örgütsel güvenin türleri, güven modelleri ve boyutları, ikinci bölümünde örgütsel bağlılık kavramı ve kavramın sınıflandırılması, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın göstergeleri ve sonuçları; üçüncü bölümde Darülaceze Başkanlığı ile ilgili bilgiler, dördüncü bölümde Darülaceze Başkanlığı'nda çalışan sağlık çalışanlarında örgütsel güven algılarının ve örgütsel bağlılığa etkisinin ölçülmesi için uygulanan anketlerin analizleri yapılmıştır. Son bölümde analizler tartışılarak, sonuç ve öneriler getirilmiştir.

Bu alandaki özellikle huzrevi, ve bakımevi kapsamında hizmet veren sağlık çalışanlarına yönelik çalışmaların az olması, çalışmanın motivasyonunu oluşturmuştur. Çalışmamızın gelecekte yapılacak olan benzer araştırmalara ışık tutacağı amaçlanmaktadır.

II. GÜVEN KAVRAMI

Güven soyut bir kavram olmakla birlikte insan hayatında yer tutan en önemli olgulardan biridir. İnsan için doğumundan ölümüne kadar her zaman yaşadığı, hissettiği ve ihtiyaç duyduğu bir gereksinimdir. Ölçülmesi mümkün olmayan güven duygusu, tüm canlıların beşeri ve sosyal ilişkilerini sağlıklı bir şekilde devam ettirmesi için elzem bir unsurdur (Çınar, 2019: 44).

Türk Dil Kurumu'na bakıldığında güvenin lügat anlamı; “kuşku, çekinme ve korku duymadan inanıp ve bağlanma hissi şeklinde açıklanmaktadır.” Literatür incelendiğinde ise bu kavramla ilgi karşımıza farklı tanımlamalar çıkmaktadır.

1971’de Rotter; “bireyler arası güven,diğer şahsın sözlü veya yazılı taahhüdün ekişinin saygı göstereceği beklentisi”olarak tanımlanmıştır. 1975’te Golembiewski ve McKonie; “kişisel algılama ve deneyimlere dayanan, olayların istenen sonucu hakkında faydacı öznel sonuç” demiştir.1991’de Butler; “karşı tarafa zarar vermeye çalışmayacağına dair verilen söz” olarak tanımlamıştır. 1995’de McAllister; “kişininkarşı tarafın eylemlerine, sözlerine ve verdiği kararların doğruluğuna ilişkin inancı” . 2000 yılında iseShockley-Zalabak, Ellis ve Winograd; “diğer tarafın yeterli, açık, ilgili itimat edilir olması ve diğer tarafın hedefleri, değerleri, normları ve inançlarıyla özdeşleşmiş olması” şeklinde tanımlamıştır.

Güvenin, bir kolektivite sağlayan, pozitif enerji yaratan ve serbest bırakan güçlü motivasyon etkileri bulunmaktadır (Dyne, Graham ve Dienesch, 1994: 69). Ancak, zaman içinde küçük adımlarla inşa edilmesine rağmen, belirli ve tek bir davranışla anında hızlı bir şekilde güven kaybedilebilir (Gilbert ve Tang, 1998: 334). Bu nedenle, güvenin öncüllerini belirlemek ve güven oluşturma uygulamalarına katılmak oldukça önemlidir. Güvenin oluşumunu etkileyen birçok bireysel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır. Örneğin, olumlu psikolojik sermaye, kişilik özellikleri, örgütsel adalet, örgütsel destek, olumlu örgütsel iklim, dönüşümcü liderlik tarzı, destekleyici liderlik yaklaşımı, verimli insan kaynakları yönetimininuygulanması gibi faktörler örgütsel güveni olumlu yönde

etkilemektedir (Arnold, Barling ve Kelloway, 2001; Brockner, Siegel, Daly, Tyler ve Martin, 1997).

Dolayısıyla yüksek düzeyde güven; algılanan etkinlik, açık iletişim, işbirliğine dayalı karar alma süreçleri, örgütsel bağlılık, ekip etkinliği, işe bağlılık, iş tatmini, başarı ve yenilikçi davranışlar gibi olumlu sonuçlara yol açmaktadır (Arnold vd., 2001; Brocknervd., 1997).

A. Örgütsel Güven

Türk Dil Kurumu örgütü; “Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik” şeklinde açıklamıştır (Türk Dil Kurumu, 2020). Genel tanımdan hareketlekişinin bulunduğu işletmedeki çalışanlara inanma ihtiyacı, yöneticilerin verdiği sözlerin arkasında durması ve çalışanlarının beklentilerini karşılaması örgütsel güveni ifade etmektedir. (Batmantaşve Örucü, 2018) Örgütlerin vazgeçilmez unsurları olan işgörenlerin, çalıştığı örgüte olan güven ve itimadı kısaca örgütsel güven olarak açıklanmaktadır. Örgütsel güven örgüt içinde tüm çalışanların katılımıyla oluşturulabilecek duygusal temelli bir olgudur (Yavuz, 2019: 23). Bilim insanları ve akademisyenler aynı çerçevede farklı tanımlamalar yapmışlardır (Cummings ve Bromiley 1995: 5):

Yücel (2006) tarafından; “Örgütsel güven Bireyin veya örgütün, açık/örtülü şeklinde verdiği sözlere uygun biçimde davranması için çaba gösterirken iyi niyetli olmasına, ilişkilerinde dürüst olacağına, fırsatı olsa dahi diğer taraftan avantaj sağlamayacağına olan bireysel veya grup inancıdır” Yücel, 2006: 67).

Demircan ve Ceylan (2003)’a göre örgütsel güven kavramını “Bireyin, grubun veya bir organizasyonun ilişki içinde olduğu başka bir bireyin, grubun veya organizasyonun alacağı kararların etik ve ahlaki olacağına ve etik prensiplere uygun davranışlar sergileyeceğine ilişkin inancı” şeklinde açıklamak mümkündür (Demircan ve Ceylan 2003: 140).

Özdemir (2019) tarafından yapılan çalışmada; “Örgütsel güven Çalışanın, örgütün ona sağlamış olduğu desteğe ilişkin algıları, yöneticisinin doğru sözlü olacağına ve verdiği sözlerin arkasında duracağına ilişkin inancı” şeklinde ifade edilmiştir (Özdemir, 2019: 40).

Yapılan tanımlamalarla birlikte örgütsel güvenin farklı yönleri mevcuttur;
Bunlar

- Çok düzeyli olması: Güven işgörenler, yöneticiler, paydaşlar ve örgüt arasında yapılan çalışmalar sonucu gelişmektedir.
- Dinamik olması: Güven, sürekli değişim gösteren bir döngüdür. Bu döngünün evreleri; başlangıç, sağlamlaştırma ve çözülmedir.
- Çok boyutluluğu: Kişinin güvenle ilgili algısına yönelik zihinsel, duygusal ve davranışsal faktörler rol almaktadır.
- Kültür temelli olması: Örgütlerin normlarına, değerlerine ve kültürüne göre değişip gelişmektedir (Özdemir, 2019: 44)

Örgütsel güven konusu, özellikle örgütsel davranış çalışmaları başta olmak üzere yönetime ilişkin araştırmalar yapan araştırmacıların odak noktası haline gelmiştir. Bu durumun temel nedeni; örgütsel güven konusunun önemi ve organizasyonların başarısını ve gelişimini etkileyen çok çeşitli örgütsel değişkenler ile doğrudan ilişkili olmasından kaynaklanmaktadır. Güven kavramı, doğası gereği bireysel düzeyde bir olgudur. Güven kavramının bireysel seviyeden örgütsel seviyeye nasıl geçtiğine dair netlik ve özgüllük bulunmamaktadır. Güven kavramı söz konusu olduğunda; örgütlerden ziyade bireylere atıfta bulunmaktadır (Nielsen, 2004: 247).

Örgütsel güven; bazı sorumlulukların ve görevlerin, bu görev ve sorumlulukları yerine getirmeleri için olumlu ve kendinden emin beklentileri temsil eden astlara devredilme derecesidir (Straiter, 2005: 94). Örgütsel güven, sürdürülebilir bir örgütün rekabet avantajını sağlayabilecek stratejik bir konudur ve aynı zamanda insan ilişkilerinin oluşumu ve gücü için kritik bir koşuldur (Bagraim ve Hime, 2007: 44). Diğer bir tanımda ise örgütsel güven; bireyin organizasyona olan bağlılığını ve memnuniyetini yansıtan, organizasyonun kararlarının ve politikalarının hedeflerine olan inancı şeklinde ifade edilmektedir (Shahbaz vd., 2019: 3853).

Güven, başkalarının davranışları hakkında olumlu ve tatmin edici beklentiler olarak tanımlanmaktadır. Güvensizlik ise başkalarının davranışları hakkında olumsuz inanç beklentisi şeklinde ifade edilmektedir (Lewicki vd., 2006: 997). Örgütsel güven, örgüt çalışanlarının fırsatçı olmayacağı varsayımı

şeklinde kabul edilmektedir ve dolayısıyla çalışanlar, diğer çalışanlara ve örgüte karşı zararlı olabilecek hiçbir şey yapmayacaklardır. Rousseau ve arkadaşları (1998: 395) “Başka birinin niyetinin ve davranışının olumlu olacağı beklentisine dayanarak savunmasızlığı kabul etmeyi içeren psikolojik durumu” güven olarak tanımlamaktadır. Güven her zaman bireylerden kaynaklanırken, güvenin hedefi başka bir kişi veya bir kuruluş olabilmektedir (Zaheer ve diğerleri, 1998: 148)Kişilerarası ilişkilerin önemini vurgulayan güven kavramı, 1980'lerin ikinci yarısında giderek daha fazla önem kazanmıştır. Örgütlerde güven; işverenler, çalışanlar ve paydaşlarla iyi ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Zemke, 2000: 79). Scott (1980: 158) güveni “işbirliğinin türetildiği pozitif bir güç” olarak tanımlamıştır. Nyhan ve Marlowe'un (1997: 615) tanımında, “bir bireyin diğerine etik,hakkaniyetli, öngörülebilir bir şekilde davranması için sahip olduğu güven düzeyi” olarak tanımlanmaktadır.

Creed ve Miles'a göre örgütsel güveni, “bireysel” ve “ekip düzeyinde örgütsel güven” şeklinde iki sınıfa ayırmak mümkündür (Creed ve Miles, 1996: 19). Gilbert ve Tang'a (1998: 322) göre, “işverenin güven ve destek duygusu; bir işverenin açık sözlü olacağına ve sözlerini yerine getireceğine olan inanç” örgütsel güvendir.Nyhan ve Marlowe (1997), bir çalışanın amirine olan güveninin, bir bütün olarak örgüte olan güveninden farklı olduğunu belirtmişlerdir. Bu bakış açısı Luhmann'ın (1979) çerçevesine dayanmaktadır. Luhmann (1979: 103), "güvenin hem kişilik hem de sosyal sistemden etkilenen bir etkileşim çerçevesi içinde gerçekleştiğini ve ikisiyle de münhasıran ilişkilendirilemeyeceğini" iddia etmiştir. Bu nedenle, yürütme grubunun eylemlerine duyulan güven, bir bütün olarak örgüte duyulan güvenden farklıdır (Nyhan ve Marlowe, 1997: 632).

Örgütsel güven; örgütteki diğer tarafların yetkinlik, adalet, iyi niyet ve rasyonel davranışları konusunda örgütün beklentilerinin ifadesidir (Robbins, 2001). Güven çok boyutlu bir kavramdır ve farklı boyutları bulunmaktadır. Güven konusunda yapılan araştırmalarda, farklı tanımlamalar yapıldığı gözlenmektedir. Güvenin; kapasite, öngörülebilirlik, yeterlilik, iyi niyet, uzmanlık, güvenirlilik, açık yönetim, kabul, ilgi ve bunlar gibi anlamlar içermektedir. Güven kavramına olan ilgi, 1980'li yıllarda artmaya başlamıştır ve sonrasında kavram, farklı açılardan ele alınmıştır. Güven, en genel haliyle

başkalarına inanmak olarak tanımlanmaktadır çünkü bireyler taleplerine ulaşmak için genellikle başkalarına bağımlı durumdadır. Güvenin oluşturulması konusunda etkili olabilecek çeşitli faktörlerin etkileşimi sonucunda güven ortaya çıkmaktadır ve dolayısıyla güven kavramının dinamik bir olgu olduğunu söylemek mümkündür. Kişilerarası güven tanımında, üç unsur dikkate alınmalıdır. Bu unsurlar: potansiyel bilişsel etkiler, bağımlılık ve güvenlik duygusudur. (Begzadeh ve Nedaei, 2017: 273).

Mishra (1996) güveni, kişinin kendi refahı için ona güvенеbilecek kadar yetkin, açık fikirli, şefkatli ve güvenilir olduğu inancına dayanarak, kişinin savunmasızlığını başka bir kişiye isteyerek açığa çıkarma davranışı olarak tanımlamıştır. Zucker (1986: 67) örgütsel güvenin; örgütün faaliyetlerinde ve gösterdiği değişimlerde, tüm katılımcılar tarafından paylaşılan bir dizi kurumsal beklenti olduğunu savunmaktadır. Levering (2000) örgütsel güvenin bileşenlerini; personel, amirler ve yönetim arasındaki güven, personel ve işleri arasındaki ilişkiyi içeren gurur ve meslektaşlarla ilişkiyi içeren eğlence olarak sınıflandırmakta ve güvenin çok boyutlu olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel güven kavramı ayrıca; özgünlük, başkalarına saygı ve adalet gibi faktörler ile yakından ilgilidir.

Örgütsel bir ortamda güven; bireylerin (birinin, amirine veya bir meslektaşına güven duyması gibi) arasında, belirli grupların (örneğin, yönetim, iş arkadaşları, ekip / çalışma grubu) arasında veya bir bütün olarak örgüt içerisinde bulunabilmektedir (Schoorman, Mayer ve Davis, 2007). Söz konusu farklı birey veya gruplara karşı duyulan güven, kavramsal ve deneysel olarak farklıdır ve sonuç olarak en azından kısmen farklı öncüllere ve sonuçlara sahiptir (Searle, Weibel ve Den Hartog, 2011: 1073). Bugüne kadar çoğu deneysel çalışma, kişiler arası güvene odaklanmış olsa da (yani birinin amiri veya iş arkadaşları gibi belirli bir diğer tarafa güvenmesi), örgütsel güven konusunda çalışanların işveren kuruluşlarına olan güveni bir bütün olarak ele alınmaktadır ve bazı kaynaklarda “kurumsal güven” olarak adlandırılmaktadır. Maguire ve Phillips (2008: 372), örgütsel güveni “bir bireyin bazı organize sistemlerin öngörülebilirlik ve iyi niyetle hareket edeceğine dair beklentisi” olarak tanımlamıştır. Bu nedenle, örgütsel güvene bakıldığında güven referansı, tek bir birey veya belirli bir gruptan ziyade birden çok aktörü içeren bir kolektif veya sistemdir. Bu tanıma

göre örgütsel güven, bireysel taraflara olan güvene kıyasla (kişilerarası güven durumunda olduğu gibi) daha geniş ve daha yaygın bir savunmasızlık ve risk kaynakları kümesi anlamına gelmektedir. Örgütsel güven, çalışanların örgütün hedefleri ve sorumluluklarını güvenilir bir şekilde karşılama yeterliliğine (örgütsel yetenek) sahip olup olmadığına, paydaşların refahına ilişkin olumlu niyetlere işaret edip (örgütsel yardımseverlik) ve yaygın olarak kabul edilen ahlaki ilkelere (örgütsel bütünlük) bağlı olup olmadığına ilişkin değerlendirmelerinden elde edilir (Verburg, Nienaber ve Searle, 2018: 182).

B. Örgütsel Güvenin Önemi

Örgütsel güven, örgütsel etkililiğin temel unsurunu oluşturur. Çalışanları arasında güven olmadan çalışabilen bir kuruluş yoktur ve yöneticiler iş yaparken güçlü bir güven unsurunu görmezden gelemezler (Khatab vd., 2019). Örgütsel güven derecesi, iş tasarımı, örgütsel yapı, iletişim, iş doyumu, bağlılık ve örgütsel vatandaşlıkgibi örgütsel güveni etkileyen faktörler, örgütlerin doğasını belirlemektedir (Zeffane ve Connell, 2003: 8). Örgütlerde yönetim tarafından her şeyin kontrol edilmesi oldukça zordur. Dolayısıyla örgütler ve yöneticiler tarafından çalışanlarının, işlerini iyi yaptıklarına güvenmeleri oldukça önemlidir. Bu nedenle, bu tür ortamlarda işbirliği ve güven önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Amran vd., 2019: 17). Örgütsel güven, olumsuz çatışmaların azalmasına ve örgütsel problemlerin çözülmesinde etkili yanıtlar bulunmasının teşvik edilmesine yardımcı olmaktadır (Rousseau, vd., 1998: 401). Örgütsel güven, kuruluşla özdeşleşen ve kuruluşla uzun vadeli ilişkiler kurmaya istekli çalışanları ifade eder. Örgütsel güven, denetçilere ve bir bütün olarak organizasyona duyulan güveni içeren bir tür kurumsal güvendir. Çalışanlar örgütlerine güvenirlerse, örgütün yarattığı riskleri paylaşmaya istekli olurlar, aynı zamanda örgütün getirdiği tehlikeleri de anlayabilirler. Çalışanların tutumları veya psikolojik durumları örgütsel güvenden etkilenebilmektedir (Settoon vd., 1996: 219).

Örgüt, olumlu davranışlar sergileyen çalışanlara karşılık olarak olumlu ve faydalı teşvikler sağlamaktadır. Yüksek kaliteli çalışan-örgüt ilişkisi bağlamında, kuruluşlar çalışanlarla uzun vadeli değişim ilişkilerini sürdürmek için uzun vadeli kariyer planları ve güvenli istihdam gibi yüksek teşvikler sunma eğilimindedir.

Bu nedenle çalışanlar, örgütsel güven ve kuruma bağlılığın yüksek olması gibi teşvikler nedeniyle kuruma faydalı olan davranışlarda bulunacak, olumlu tutumlara sahip olacak ve işlerini daha büyük bir gayretle yerine getirme olasılıkları daha yüksek olacaktır (Yu vd., 2018: 3).

Düşük kaliteli çalışan-örgüt ilişkisi bağlamında; örgüt çalışanlarla kısa vadeli istihdam ilişkilerini sürdürme eğilimindedir ve iş sözleşmesini herhangi bir zamanda feshedebilir. Bu nedenle çalışanlar, işverenlerinin kendileriyle uzun vadeli yatırımlar sağlamasını veya uzun vadeli istihdam ilişkileri sürdürmesini beklememekte ve işverenleriyle ilişkilerini tamamen ekonomik değişim ilişkisi olarak görmektedir. Bu ekonomik değişim ilişkisi, çalışanların ve işverenlerin kısa vadeli çıkarlara odaklanmasına yol açan somut ödülleri ve rasyonel kişisel çıkarları vurgulamaktadır. Çalışan-örgüt ilişkisinin düşük seviyelerde olduğu örgütlerde işveren, çalışanlar için kısa vadeli parasal tazminat, daha az eğitim ve daha az refah teşviki sağlama eğilimindedir ve bunun karşılığında çalışanlar, kuruluşlarına olan bağlılıklarını ve güven duygularını azaltacaktır. Bununla birlikte, üst düzey çalışan organizasyon ilişkilerine sahip kuruluşlar, çalışanlarla uzun vadeli istihdam ilişkilerini sürdürmek için ekonomik değişim ve sosyal değişim ilişkilerini entegre etme eğilimindedir. Bu nedenle, düşük seviyede çalışan-örgüt ilişkisi (örneğin, kısa vadeli ve saf ekonomik değişim ilişkisi) ile karşılaştırıldığında, yüksek seviyeli çalışan-örgüt ilişkisi, çalışanların örgüt ile sıkı bir bağı olmasını ve örgütlerine daha fazla güvenmesini sağlayacaktır (Yu vd., 2018: 4).

Sosyal değişim teorisine göre, çalışanlar örgütlerine ne kadar güvenirse, örgütleri için o kadar fazla çaba harcayacaklardır. Çalışanlar, işverenlerine güvendiklerinde kuruluşları için çok çalışmaya ve enerji harcamaya istekli olmaktadır. Ekvall ve Ryhammar (1999), çalışanlara güvenilirse ve bir güven iklimi yaratılırsa, çalışanların örgütlerine fayda sağlamak için daha olumlu davranışlarda bulduklarını belirtmişlerdir. Çalışanlar, kendileri ile örgütleri arasındaki güvenin karşılıklı olduğunu bildikleri için, genellikle davranışlarının düşük riskli olacağına inanmaktadır. Barczak ve diğerleri (2010: 335), güven ikliminin, bir gruptaki yaratıcılığın en önemli boyutu olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanlar güvenilir bir ortamda çalışırlarsa diğer üyelerden düşmanlık hissetmezler. Bu nedenle, kolektif olarak tartışmaya ve anlaşmaya daha

yatkındırlar ve bu durum da faydalı fikirleri ve çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik etmektedir (Yu vd., 2018: 4).

Yong (1994), örgütlerde güven ikliminin yaratıldığı bir ortamın, çalışanları yeni fikirler ortaya koymaya motive etmede önemli bir faktör olduğuna inanmaktadır. Ek olarak, bazı araştırmalar örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşmeyi destekleyeceğini ve bunun da daha olumlu davranışlarla sonuçlanacağını doğrulamıştır. Aryee ve diğerleri (2002: 281) ve Knippenberg ve Schie (2000: 143) gibi araştırmacılar, örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşmeye katkıda bulunacağını doğrulamış ve bunun sonucunda çalışanları görevleri tamamlamak ve örgütün diğer üyeleriyle işbirliği yapmak için çok çalışmaya motive etmişlerdir. Bu nedenle, çalışanlar işyerlerinde akıcı bir şekilde fikir alışverişinde bulunacak ve bu da daha fazla fikre ilham verecektir.

Liu, Loi ve Lam'ın (2011: 3193) ampirik çalışmaları, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif olarak ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, örgütsel güven, çalışanların iş tutumları ve verimliliği üzerinde bir etkiye sahiptir. Çalışanlar örgütlerine güvendiklerinde ve özdeşleştiklerinde, örgütün bakış açısına göre tepkiler vermeye ve örgüt kültürüne göre davranmaya daha istekli olacaktırlar ayrıca organizasyon için daha fazla çaba göstermeye istekli olacaktırlar (Yu vd., 2018: 4).

C. Örgütsel Güvenin Faydaları

Günümüze kadar yapılan araştırmalardan görüldüğü üzere örgütsel güvenin faydaları oldukça çeşitlidir. Aşağıda sıralanan faydalardan görüleceği üzere, söz konusu faydalar, üretimin artırılmasından çalışanlar arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesine kadar uzanmaktadır. Bu alanda yapılan araştırmalar, örgüt liderlerini örgütsel güvenin peşinde koşmaya ikna edici kanıtlar sunmaktadır.

Artan üretim:Çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar, örgütsel güvenin ekip verimini artırdığı sonucuna varmıştır (Lee, Gillespie, Man ve Wearing, 2010: 480; Staples ve Webster, 2008: 633). Bu durum, örgütsel güvenin işe bağlılık ile ilişkili olduğu bulgusuyla kısmen ilişkili olabilir (Kling, 2004, 20;Mino, 2002: 34; Paine, 2007: 174) ve bunun yanı sıra çalışanların yüksek bağlılıkları daha yüksek üretimini yapılmasını sağlamaktadır. Örgütlerde bulunan

takımlar daha fazla etkiliyse ya da daha az kaynak ile daha çok iş yapıyorlarsa, daha az zamanda daha fazla iş ortaya koyuyorlarsa, bu takımlar, Palanski, Kahai ve Yammarino'nun (2011) ifade ettiği gibi doğal olarak daha fazla üretim yapacaklardır. Dirks (2000: 1004), kolej basketbol takımları üzerinde yaptığı araştırmada, zafer ile ölçülen takım başarısı ile güven arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Dirks, döngüsel bir tarzda güvenin başarı getirdiğini ve başarının güven inşa ettiğini öne sürmüştür. Salamon ve Robinson (2008), örgütsel güven sayesinde satışların arttığını belirtmiştir. Aşağıdaki faydaların çoğu, güçlü örgütsel güvenden kaynaklanan ekip üretkenliğindeki artışı açıklamaya yardımcı olmaktadır.

Daha fazla esneklik ve yenilik: Araştırmacılar, örgütsel güvenin değişimi ve uyumu yaratmayı ve yönetmeyi çok daha kolay hale getirdiğini tespit etmişlerdir (Dervisiotis, 2006: 804; Henkin ve Dee, 2001: 57; Kling, 2004; Rudolf, 2009: 36). Sloyan (2009) insanların değişime nasıl tepki verdiklerine dair bir araştırma yapmış ve örgütsel güvenin, liderliğe güvenin, sürece güvenin ve sonuçlara güvenin, uygun şekilde yanıt vermede hayati önem taşıdığını bulmuştur. Bu bulgular, taleplere veya fırsatlara uyum sağlamak için esnek olması gereken kuruluşların yüksek düzeyde örgütsel güvenden yararlanacağını göstermektedir. Kimi örgütlerde hiyerarşik bir yönetim yapısından ortak yönetime geçmeye çalışılmaktadır. Harris (1996) örgütsel güven oluşturmanın, bu yönetim yapısını mümkün kılma sürecinin bir parçası olduğunu belirtmiştir. Bu sonuç Dirks'in (2000) basketbol takımlarıyla ilgili bulgularına benzemektedir, yani güven inşa etmek, daha fazla güvene yol açan faydalar (kazanma) yaratmaktadır. Paylaşılan yönetime geçmek için güven inşa edilmelidir ve paylaşılan yönetişimin en büyük faydalarından biri örgütsel güvenin artmasıdır.

Dönüşümcü liderlik, örgütsel değişimle bağlantılıdır. Roueche (1989), liderler üzerinde yaptığı bir çalışmada, güvenin vizyon yaratma ve paylaşmada önemli bir faktör, dönüşümcü liderliğin kritik bir parçası ve örgütsel değişimi yönlendirmede önemli bir faktör olduğunu bulmuştur. Bu nedenle, değişim arayan bir lider, ortak bir vizyonu kolaylaştırmak için güçlü bir örgütsel güven temeli oluşturması akıllıca olacaktır. Bu sonuçlar, Vineburgh'un (2010), tarihsel olarak siyahi kolejler ve üniversitelerdeki öğretim üyelerinin örgütsel güven varlığında daha yenilikçi olduklarına ilişkin bulguları ile uyumludur. Aynı

doğrultuda Brien, Ratna ve Boddington (2012: 127), güvenin örgütlerdeki sosyal sermayenin beş değişkeninden biri olduğunu bulmuşlardır. Başka bir deyişle, bir kişi kuruluşun diğer üyelerinin güvenine sahipse, kuruluşta değişiklik yaratma olasılığı daha yüksektir. Bu, değişen çevresel taleplere ve fırsatlara hızlı adapte olan bir örgütünüleşmesini sağlamaktadır.

Daha etkili işbirliği: Çok sayıda araştırma, örgütsel güvenin işbirliğini artırdığını doğrulamaktadır. Barnett, Anderson, Houle, Higginbotham ve Gatling (2010: 642), araştırmacılarla ortak olan şehir bilimi öğretmenlerinin, güven tesis edilene kadar projeye yatırım yapmadıklarını tespit etmişlerdir. Bir güven ilişkisi kurulduğunda, her bir ortak diğerlerinin ihtiyaçlarına yatırım yapmış; öğretmenler araştırmaya katılmış ve bununla beraber araştırmacılar da öğretime katılmışlardır. Dervitsiotis (2006: 798), yüksek güven ve mükemmel ilişkilerin yüksek performans ve değişime uyum sağladığını gözlemlemiştir. Fang, Palmatier, Scheer ve Li (2008: 87) bir örgütü üç işbirliği seviyesinde incelemiştir. Birlikte işbirliği yapan pazarlama firmalarının güven düzeylerini; bir kuruluş ile onları bir işbirlikçi birime temsil etmek üzere atanan bir kişi arasındaki güveni ve işbirlikçi bir birimdeki temsilciler arasındaki güveni incelemiştir. Artan güvenin, ortakların işbirliğine daha fazla kaynak ayırmasına sağladığını belirlemiştir. Ek olarak; araştırmacılar, birden fazla düzeyde güven oluşturmanın etkili işbirlikleri oluşturmak için kritik olduğunu gözlemlemiştir.

Henkin ve Dee (2001), etkili ekip çalışması için güvenin gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Güven oluşturmaya odaklanan bir yöneticiyi işe aldıktan sonra benzer örgütlerden çok daha iyi performans gösteren bir örgüte baktıktan sonra bu sonuca varmışlardır. Maurer'e (2010: 634) göre, etkili bir işbirliği için güvenin gerekli olmasının nedenlerinden biri, güven ilişkilerinin dış kaynaklardan bilgi toplama ve bilgi paylaşımının artmasına sağlamasıdır. İşbirliği çabaları dinamik örgütsel değişime katkıda bulunabilir, yeni çözümler yaratabilir ve çabaların tekrarını azaltabilir. Bilgi paylaşımı, güven varlığında artan işbirliğinin en önemli unsurlarından biridir. Lee, Gillespie, Mann ve Wearing (2010: 481), mühendislik ekipleri ve otomotiv ekiplerinin üyeleri arasında bir anket yapmış ve güven arttıkça ve bilgi özgürce paylaşıldıkça ekip etkinliğinin arttığını bildirmişlerdir. Maurer (2010), güvenin bilgi toplamayı artırdığını ve bunun da yenilikçiliğin artmasına sağladığını ortaya koymuştur. Staples ve Webster (2008: 620) da güven

ve bilgi paylaşımı arasında güçlü bir ilişki bulmuşlardır. Ayrıca, mesafe gibi iletişim zorlukları olduğunda bilgi paylaşımı için güvenin daha kritik olduğunu tespit etmişlerdir.

Geliştirilmiş sözleşme görüşmeleri:Hernandez (2000), bir kurumdaki yöneticiler için sözleşme müzakere stratejilerini incelemiştir. Bunun sonucunda güven, karşılıklı yarar sağlayan sözleşmelerin müzakeresine yardımcı olacak işbirliği ortamını yaratmak için temel bir unsur olarak tanımlanmıştır. Fakülte birliklerinin gücü ve yöneticilerin etkinliği ve kariyeri üzerindeki etkileri düşünüldüğünde, örgütsel güven inşa etmek akıllıca görünmektedir. Bu fayda ile ilgili araştırma makalelerinin sayısı sınırlı olsa da, örgütsel güvenin diğer faydaları ile tutarlı olduğu görülmektedir.

Çalışma davranışları: Araştırmacılar, güven düzeyi yüksek örgütlerdeki çalışanların işlerinden daha çok keyif aldıklarına dair kanıtlar bulmuşlardır. Costa, Roe ve Taillieu (2001), bu çalışanların işlerinden daha fazla memnuniyet duyduklarını ve aynı zamanda birlikte çalıştıkları ekiplerden de keyif aldıklarını bulmuşlardır. Driscoll (1978: 51), küçük örgütteki çalışanların artan örgütsel güvenden daha memnun olduklarını bulmuştur. YoonJik ve Hanjun'a (2011: 560) göre, artan çalışan memnuniyetine ek olarak, örgütsel bağlılık da artmıştır. Ek olarak, çalışanlar, yüksek örgütsel güvene eşlik eden daha düşük stres (Costa, Roe ve Taillieu, 2001: 234) ve kinizm (Kling, 2004) seviyelerini rapor etmektedir. Daha düşük stres seviyeleri, bu çalışanların neden işlerinden daha memnun olduklarını ve dolayısıyla bu örgütte kalma olasılıklarının daha yüksek olduğunu açıklamaya yardımcı olmaktadır (Pomraning, 2010).

Araştırmalar, örgütsel güven ve profesyonellik arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Güven konusu, ekip bütünlüğü ile ilişkilidir (Palanski, Kahai ve Yammarino, 2011: 207). Altuntaş ve Baykal (2010: 194), meslektaşlarına ve yöneticilerine güvenen hemşirelerin daha vicdanlı, daha vatandaşlık erdemine sahip, daha nazik ve daha fedakar olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışma, korelasyonel bir tasarıma dayanmaktaydı ve bu nedenle nedenselliği kanıtlayamamıştır, ancak örgütsel güvenin güçlü bir faydasını ortaya koymuştur. Kath, Magley ve Marmet (2010: 1493) örgütsel güvenin iyi güvenlik uygulamaları ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bulguları,

işverenlerin ve çalışanların örgütsel güven varlığında daha güvenli ve daha üretken olacağını göstermektedir.

D. Örgütlerde Düşük Güven ve Güvensizlik Kavramı

İnsanlar, düşük güven olan ortamlarda kendilerini korumaya meyillidirler. Çoğu araştırmacı, düşük güvenin maliyetini değil, yüksek güvenin değerini araştırmayı seçmektedir. Ancak bu süreçte, bazı araştırmacılar tarafından düşük güvenin, örgütler açısından ne kadar zararlı olabileceği ortaya konulmuştur. Henkin ve Dee (2001: 53), devlet okullarında güven eksikliğinin öğretmenler ve yöneticiler arasında ters ilişkilere, düşük performansa ve yüksek işlem maliyetlerine neden olan resmi süreçlere yol açtığını bulmuşlardır. Covey ve Merrill (2006), yüksek işlem maliyetlerini, artan düzenleme ve politikaların, görevleri yerine getirmeye yönelik ek adımlardan kaynaklanan ve meşhur bürokrasi ile sonuçlanan yavaş ve sınırlayıcı bir süreç olarak tanımlamışlardır. Bu senaryoda, her şeyin yazılı olması, onaylanması ve iki kez kontrol edilmesi gerekir. Güven eksikliği, verimsiz bir işyeri ile sonuçlanır.

Kesler vd. (1996), örgütlerde değişim yaratma stratejilerini incelemiştir. Bunu yaparken, düşük güvenin, insanların değişime direnmesinin nedenlerinden biri olduğunu belirlemiştir. Değişime direnenler sabotaj, devamsızlık, transfer ve düşük performans gibi stratejiler kullanabilmektedirler (Kesler vd., 1996: 241). Düşük örgütsel güven, çalışanların özellikle değişim girişimlerine yanıt olarak istenmeyen faaliyetlerde bulunma olasılığını artırmaktadır.

Miner-Rubino ve Reed (2010: 3157) düşük güvenin başka bir maliyetini keşfetmişlerdir. Araştırmacılar, bir mülk yönetimi grubunda güven ile üretim arasındaki ilişkiyi araştırırken, düşük güvenin daha düşük iş tatmini ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Musacco (2000: 57) üretkenliği incelerken, araştırmanın bir yan ürünü olarak, düşük güvenin mutsuz çalışanlarla sonuçlandığına dair anekdot niteliğinde kanıtlar bulmuştur. Mutsuz çalışanlar şirketler için bir tehdit oluşturur ve düşük örgütsel güvenin ciddi bir sonucudur.

E. Örgütsel Güvenin Türleri

Bugüne kadar yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel güvenin öncelikle iç güven ve dış güven olmak üzere iki farklı kategoride ele alındığı görülmüştür.

1. İç Güven (Örgüt İçi Güven)

Güven, iş birliği, bireyler arası ve gruplar arası dayanışmadaki oluşturduğu olumlu etki ile kurum içi düzenin oluşumunu kolaylaştıran ve kurumlarda iş görmeyi mümkün hale getiren etmendir.

Kurumlarda çalışanlar, yönetimin kararlarına ve eylemlerine bağlı olarak kurum imajı taşırlar. Bu nedenledir ki güven, başarılı bir işletme için önemlidir. Güvenin meydana gelmesi için yöneticiler ve işgörenler dürüst ve etik davranmalı, işgörenlerin meşru eylemleri desteklenmelidir. İşletmelerde çalışanların birbirine olan tutumu ve yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu, işletme içinde moral ve motivasyonu düşüren ya da yükselten bir etki yapmaktadır. Morali yüksek çalışanlar iş arkadaşları ve çalıştıkları kurumla ilgili olumlu duygular beslemektedir. Güven çalışan moralini arttırmakta, iletişimi güçlendirmekte, ve takım ruhu oluşmasını sağlamaktadır. İş ortamında örgütü olumsuz yönde etkileyen stres faktörünü azaltarak çalışanın organizasyona bağlı olmasını sağlar ve maliyeti azaltır. Çünkü moral seviyesi yüksek çalışanlara sahip işletmelerde daha az kaynak kullanarak, daha yüksek verim sağlanmaktadır. Yapılan araştırmalar kurum içi güven eksikliğinin kurumsal bağlılığın, insan ilişkilerinin, kurumsal performansın, çalışan moralinin ve ürün kalitesinin düşmesine, ayrıca işgören devamsızlığının yükselmesine neden olduğunu göstermektedir.

Kurum içi güven seviyesinin yüksek olması kurum yapısı uyumlu, kriz yönetiminde başarılı, yenilikçi ve daha başarılı kurumlar oluşturmaktadır. Kurum içi güven: karışıklığı azaltıp çıkarıcı davranışlara son verir ve iş birliğini özendirerek kurum içi ilişkileri daha etkin hale getirir (Yavuz, 2019: 7).

2. Örgüt Dışı Güven

Örgütsel güven türlerinin bir diğeri de dış güvendir. Burada dış güven işletmenin etkileşim içinde olduğu dış çevrede (müşteriler, diğer örgütler vs.)

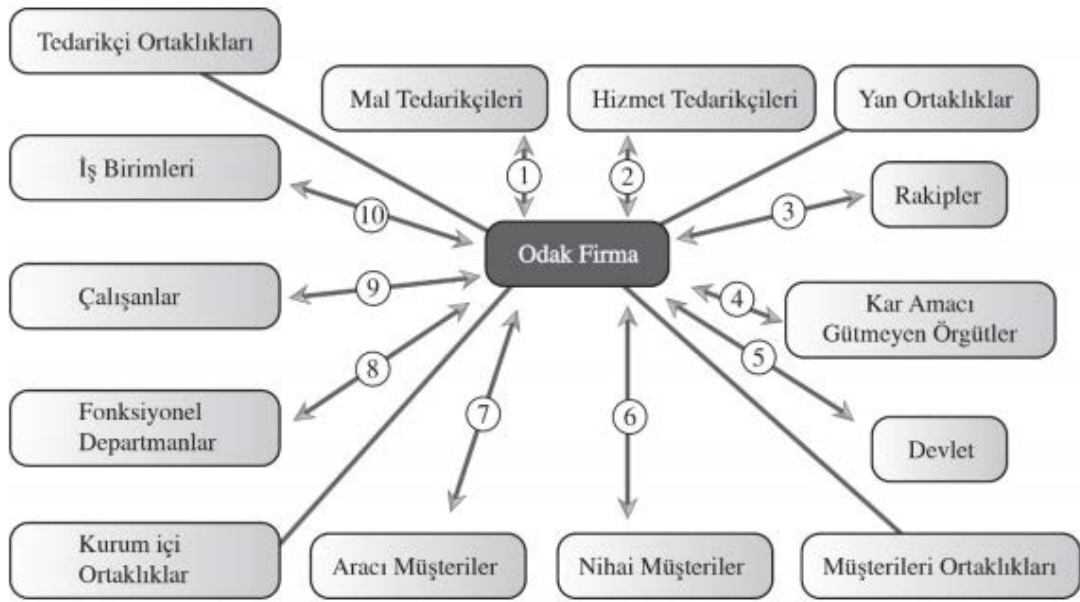
işletmeye karşı oluşan güvendir. Dış güven iç güven ile etkileşim içerisindedir (Yavuz, 2019: 8).

Örgütsel güvenin dış güven boyutu, örgüt ile müşteriler, tedarikçiler, sendikalar, kamu idareleri, sivil toplum örgütleri, mesleki kuruluşlar ve benzeri gibi diğer paydaşları arasındaki güvendir (Börü vd., 2007: 25). Dış güven boyutu; yatay ve dikey güven gibi örgüt içi güven durumlarını yansıtmaktan çok örgüt dışı güven durumunu yansıtmaktadır ve bir örgüt için diğer güven boyutları kadar önemlidir. Nitekim bir örgütün küresel pazarda ilişkide bulunduğu diğer örgütler, tedarikçiler ve müşterilerle ile güven ilişkisi içerisinde bulunması örgütün lehinedir. Kurumsal güven, kurumlar arası güveni ifade etmektedir. Bireyler ya da ortak aktörlerin, iş dünyasındaki kurumsal düzenlemelerde bir araya gelmeleri ile kurumsal güven gelişmektedir (Bachmann ve Inkpen, 2011: 284).

Kurumlar resmi olmayan bir karaktere sahip olabilmektedirler. Kurumsal itibar, resmi olmayan bilgilerin birleşimidir. İş dünyasının yasal düzenlemeler ile uygulanan resmi kurallarına benzer bir şekilde, bir kurumun itibarı da gelecekteki davranışını ve örgütün potansiyel iş ortaklarını daha öngörülebilir kılar. Bir kurumun itibarı, o kurum ile ilişki kuracak olan kişinin, kuruma yönelik ilgisinin derecesini de etkileyecektir. Kurumsal itibarını sosyal bir kaynak olarak gören örgütler, itibarlarını zedeleyebilecek uygulamalara girmekten kaçınırlar, güvenilir ve öngörülebilir olmayı hedeflerler (Bachmann ve Inkpen, 2011: 290).

Yüksek derecede güven düzeyine sahip münasebetlerde, taraflar kısa zamanda faydalarını arttırmayı ön planda tutmazlar; çünkü bir zaman aralığında zararlı çıksalar dahi, daha sonra diğer tarafın bu durumu düzelteceğinin bilinci içerisindedirler (Fukuyama, 2000: 167). Bu durumu dış güven açısından yorumlarsak; geçmişe yönelik aralarında olumlu güven ilişkisi ve tecrübesi bulunan örgütler, bir dönem planlamış oldukları performans karşı taraftan göremeseler bile bu durumun gelecekte karşı örgüt tarafından telafi edileceğinin bilincindedirler. Uygulamada, pahalı ve maliyetli yasal sözleşmeler olmadan, örgütler arası bağları sağlamlaştıran işbirliği kavramıdır. Örgütler arası işbirliği ile ilgili ortaya çıkan kavramlar; komandite ortaklık, ortaklık sözleşmeleri, stratejik işbirlikleri ve ortak girişim şeklindedir (Volery ve Mansik, 1998: 987).

Değişen küresel hareketler ile birlikte, küresel pazarda etkili bir rekabetçi olabilmek için, güvenilir bir işbirlikçi olmak gerekmektedir. Birçok uluslararası şirket rekabet edebilmek için işbirliği yapmaları gerektiğini öğrenmektedir. Rekabetin olduğu bir iş alanında, ilgili sektör ortak çıkarlar ve ortak alınmış kural ve uygulamalara dayanmaktadır. İş hayatı, mitolojik bir orman hayatının aksine temel olarak işbirliğidir. İş hayatı herkesin kendisi için çabaladığı bir durumdan daha çok, genişişbirliğini ve karşılıklı güvenen gruplarının ilişkilerini, tedarikçi, hizmet, müşteri ve yatırımcı iletişim ağlarını içermektedir (Morgan ve Hunt, 1994: 20).



Şekil 1. Örgüt ve Paydaşları Arasındaki Güven İlişkisi

Kaynak: Morgan ve Hunt, 1994: 21, İlişkisel Pazarlamada İlişkisel Takaslar şeklinden uyarlanmıştır.

Şekil 1 Örgüt ve paydaşları arasındaki güven ilişkisinin 10 farklı şeklini göstermektedir (Morgan ve Hunt, 1994: 21):

1. Üretici firma ile malların tedarikçileri arasındaki, ilişkisel takasa dayalı bir ortaklıktır.
2. İlişkisel takaslar, reklam ve pazar araştırma firmaları gibi hizmet tedarikçilerini de kapsamaktadır.
3. Firmalar ve rakipleri arasındaki stratejik işbirlikleridir.

4. Firma ve kâr amacı gütmeyen organizasyonlar arasındaki işbirlikleridir.
5. Ortak araştırma ve geliştirme faaliyetleri için firmalar ve yerel, bölgesel ya da ulusal devlet arasındaki işbirlikleridir.
6. Özellikle hizmet pazarlama sektöründe olan, firmalar ile nihai üreticiler arasındaki uzun dönemli işbirlikleridir.
7. Dağıtım kanallarında olduğu gibi, aracı müşteriler ile olan çalışma işbirliklerinin ilişkisel takaslarıdır.
8. Fonksiyonel departmanlar arasındaki takaslardır.
9. Firma ile çalışanları arasındaki takaslardır.
10. Firma içindeki bağlı ortaklıklar, bölümler ya da stratejik iş birimleri gibi ilişkisel takaslardır.

3. Hesaba Dayalı Güven

Güven sıfır çizgisinde başlar ve zaman içinde gelişir. Luhmann (1979) bireylerin sosyal ilişkilerin başlangıcında sıfır güven ile başladıklarını ve güvenin gelişimine yönelik bir bakış açısı geliştirdiklerini öne sürmüştür. Ayrıca, insanların kendileri ile benzer değerleri taşıyan kişileri güvenilebilir olarak varsaydıklarını belirtmiştir. Eğer başlangıçtaki güven karşılansın ise, gelecekteki ilişkilerde de gerçekleşmek üzere güvene yönelim başlamaktadır (Bhati ve Zoysa, 2013: 37).

Hesaba dayalı güven, güvenen ve güvenilenin yeni bir ilişkiye başladığı ilk aşamadır. Hesaba dayalı güven, güvenmenin maliyet ve yararlarının mantık çerçevesinde hesaplanmasıdır ve hilelerin tespit edilmesinin olası olması, taraflara kendilerini korumaları için uygun koruma yöntemleri geliştirmelerine olanak sağlamaktadır. Bu tarz güven çeşidi, ilişkinin yaratılmasından ve sürdürülmesinden doğan değer, ilişkiyi muhafaza etmek ya da kesmeye kıyasla ekonomik değerlendirmelerini içermektedir (Bhati ve Zoysa, 2013: 37).

Eğer ilişkinin maliyeti ilişkinin yararlarından daha fazla ise, ilişki kesintiye uğrayabilir. Ancak, eğer ilişkinin yararları zararlarından çok ise, ilişki gelecekte de devam edebilir. Bu ilişki, güvenilenin güveni pekiştiren uygun davranışlar

sergilediğinin, güvenen tarafından gözlemlenmesi neticesinde, güvenenin güvenileni ödüllendirdiği bir tehdit ve ödül sistemine dayalı da olabilir. Diğer taraftan, eğer güven ihlal edilirse güvenen güvendiğine karşı ceza içeren bir takım tehdit unsurları kullanabilmektedir (Bhati ve Zoysa, 2013: 37-38).

Hesaba dayalı güven, yarar maliyet analizine sıkı sıkıya dayalıdır ve göze alınabilir bir strateji olarak görülür. Ancak karşı tarafın başta taşıdığı derin kaygısı, işbirliğine sadece kontrol birimlerinin desteklemesi yoluyla gidileceği anlamına gelmektedir. Güvenin en zayıf biçimi hesap temelli güvendir (Halis, Şenkal ve Türkay, 2009: 50).

Hesaba dayalı güven, ekonomik sonuçlarına göre yapılan değerlendirme neticesinde verilmiş olan bir seçimdir. Güven, güvenilen tarafın karlı ya da yararlı bir şeyi gerçekleştirmeye çalıştığının güvenen tarafından algılanması ile ortaya çıkar. Güvenin yüksek ya da düşük olmasını diğer tarafın yeterliliği ya da niyeti ile ilgili edinilmiş olan bilgiler de etkiler. Fırsatlar değerlendirilir ve riskler izlenir (Rousseau vd., 1998: 399).

4. Bilgiye Dayalı Güven

Bilgiye dayalı güven, güvenen ve güvenilenin bir süre için güven ilişkisinde buldukları, birbirlerinin davranışlarını gözleme ve birbirleri hakkında bilgigeliştirme fırsatlarının olduğu güvenin ikinci aşamasıdır. Birbirlerinin davranışları hakkında bilgi geliştirmeleri, ilişkide bulunulan diğer insanın nasıl davranacağı ile ilgili tahmin yapılmasına yardımcı olur. Bilgiye dayalı güven, birbirlerinin davranışları hakkındaki bilginin elverişliliğine dayalı olarak gelişmekte ve önceki ilişkilere dayanmaktadır. Bu güven zaman içinde tarafların bir etkileşim geçmişine sahip olmaları vasıtası ile gelişmektedir (Bhati ve Zoysa, 2013: 38).

Örgütsel bağlamdaki güven ilişkisini dikkate aldığımızda, örgüt üyeleri belirlenmiş çalışma, vazife ve sorumluluk tanımları bağlamında birbirleriyle resmi ve toplumsal etkileşimlere bağlı olarak resmi olmayan bir şekilde, sınırlı veya sıkı bir etkileşim içerisindeyler. Bu temas sürdükçe, örgüt üyeleri giderek birbirleri hakkında kısmen de olsa bir izlenime sahip olurlar (Erdem, 2003: 156).

Bilgiye dayalı güvene örnek olarak; çalışanların kabiliyet derecelerinin arttırılması, idarecilerin işgörenlerine, detaylı olmayan kaideler ve daha az

kontrol ile, bağımsız bir şekilde çalışmalarını için güven duygusu hissetmelerine fırsat sağlar (Fukuyama, 2000: 258). Burada bilgiye dayalı güven devreye girmektedir. Gerekli eğitim ve destek ile bilgi ve beceri düzeylerinin yükseltildiğinin bilgisine sahip olan yöneticiler, çalışanlarının verilen görevleri daha başarılı bir şekilde yerine getirecekleri yönünde güven geliştirirler. Örgütlerdeki bütün kişiler hakkında bireysel tecrübeler dayanan bilgi edinmenin zor olmasından dolayı üçüncü kişiler, güven ile ilgili bilgiyi dedikodu yoluyla yayıyor olmaları bakımından güvene ulaşmada önemli kanalları oluşturmaktadırlar. Dedikodu, diğerleri hakkında ikinci el, önemli bilgiler barındırmaktadır. Fakat bu tarz söylentilerin güven ile ilgili yapılacak olan yargılardaki etkileri karmaşıktır ve her zaman mantıklı değerlendirmeler yapılmasına hizmet etmemektedirler. Üçüncü taraflar diğerleri hakkında kısıtlı açıklamalarda bulunmaktadır. Genellikle üçüncü kişiler diğerlerinin güvenilirliği ile ilgili, diğer tarafın duymak istediği bilgiler ile uyumlu bilgiler vermeyi tercih ettikleri için, eksik ve çarpıtılmış bilgiler vermektedirler. Bu nedenle, üçüncü taraflar güven ile ilgili bilgileri gereğinden fazla abartabilmektedirler (Kramer, 1999: 576-577).

İki ya da daha fazla kişi arasındaki karşılıklı güven, tekrarlanan etkileşimleri sonucunda artar ya da azalır. Geçmişteki tecrübeler karar vericilere diğerlerini ölçümlemede faydalı veriler sunar. Bu veriler diğerlerinin güvenilirlikleri, ileride oluşturacakları davranışlar için tahmin yürütmede referans sunmaktadırlar (Kramer, 1999: 575). Kişiler etkileşimde buldukları kişiler ile bir araya geldikçe ve karşı tarafasundukları güvenleri, güvenilir davranışlar ile ya da alternatifini olan ihanet ile sonuçlandıkça karşı tarafın güvenilir ya da güvenilmez olduğu ile ilgili bir izlenime sahip olmaktadır. Bu izlenim de o kişiler ile ilgili gelecekte alacak oldukları kararları ve o kişilere gösterecek oldukları güvenin seviyesini belirlemelerinde son derece etkili bir referanstır.

5. Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Özdeşleşmeye dayalı güven, güvenen ve güvenilenin birbirlerini uzun süre için tanıdıkları ve güvenilir bir ilişki geliştirdikleri, güvenin üçüncü aşamasıdır. Bu aşamada güvenen ve güvenilen birbirleri ile ilgili ortak bir anlayış geliştirirler,

birbirlerinin ihtiyaçlarını bilir ve bu ihtiyaçları karşılamaya güvenilir bir ilişki çerçevesinde hazır olurlar (Bhati ve Zoysa, 2013: 38-39).

Örgütsel güven ve örgütsel zdeşleşmenin her ikisi de örgütsel nceller ile uyum sağlamayı ifade etmektedirler. Birçok alışma, örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme ile pozitif bir ilişkisinin olduğunu öngörmektedir. Buna göre, örgüt üyelerinin, kültürel değerler, normlar ve kararlara ilişkin nceller ile özdeşleşmeleri ve bu amaçların güvenilir olduğu düşüncesi ile güçlü bir şekilde bağ kurmaları gerekmektedir. Örgütsel zdeşleşme, örgütsel güven ile yakından ilişkilidir. Örgütsel güven boyutlarından özdeşleşmeye dayalı güven boyutunda, örgüt ile örgüt yeleri arasında, örgütün gdleyicileri, değerleri ve kararlara dair öncelleri ile özdeşleşme ve içselleştirme eylemleri üzerinden örgütsel güven doğmaktadır. Nitekim ileride örgütsel güven modellerinde de belirtileceği üzere; Ellis ve Shockley-Zalabak da yapmış oldukları çalışmada örgütsel özdeşleşmeyi örgütsel güvenin beşinci boyutu olarak belirtmişlerdir (Agarwal vd., 2013: 28-29).

İřėrenler, kendilerini örgütün bir parçası hissetmeleri ve iş sahipleriymiş gibi işlerine ve örgütlerine sahip çıkmaları sağlandığında performansları da yükselecektir (Turunç ve elik, 2010: 184). Özetlemek gerekirse; hesaba dayalı güven neticesinde yapılmış olan maliyet ve yarar hesaplamalarından sonra, kişi güvenmeye ya da güvenmemeye karar vermektedir. Gvenmeye karar verdiyse, bu kararının sonuçları neticesinde kişinin güvenilirliği ile ilgili bir bilgi sahibi olmaktadır. Bilgiye dayalı güven bu esnada oluşmaktadır. Bilgiye dayalı güvende artık kişi karşısındakine karşı güven bağlamında sıfır düzeyinde değildir. Güvendiği kişi ile ilgili geçmiş deneyimlerine dayanarak, güvenilir ya da güvenilmez olduğu yönünde ya da hangi konuda ne kadar güvenmesi gerektiği ile ilgili bilgi sahibidir ve güven ile ilgili seçimini bu tecrübelerine dayanarak yapmaktadır. Özdeşleşmeye dayalı güven ise güvenin nihai hedefidir. Güven ilişkisinde bulunan taraflar birbirlerini çok iyi tanımış, birbirleri hakkında yeterince bilgi sahibi olmuş ve yeterince zaman geçirmişlerdir. Birbirlerinin ihtiyaç ve istekleri ortak bir amaç gibi benimsemiştir. Örgütlerde hedeflenen güvenin ideal boyutu nnc aşama olan özdeşleşmeye dayalı güvendir (Zaheer vd., 1998: 143-144).

F. Örgütsel Güven Modelleri

Yönetimi bir bilim olarak ele alan Taylor'un klasik yönetim anlayışı; işletmelerde verimliliğin artışı üzerinde durmuş ve bunun için oluşturulacak formal yapının içinde (iş, görev, kavramlar vs.) insan unsuru duygusal ve sosyal yönleri gözardı edilerek bir makine gibi ele alınmıştır (Koçel, 2018: 43). Karar ve inisiyatif yetisine sahip olmayan çalışanların örgütlerine karşı aidiyet ve güven duyguları oluşmamıştır.

Yönetim biliminin tarihi gelişim sürecinde klasik yönetim anlayışından sonra devam eden araştırmalarla neo-klasik yönetim anlayışı gelişmiştir. Klasik teorinin rasyonellik, işte etkinlikve düzen kavramlarına karşın neo-klasik teori insan unsurunun özelliklerinin, davranışlarının, motivasyonunun, yönetime katılımının, tatmininin üzerinde durmuştur (Koçel 2018: 44).

Neo-klasik yaklaşımın örgütlerde insan unsurunu önemsemesi ve çalışana yetki aktarmasıyla örgütsel güven önemli bir unsur olmuştur. Bilim adamları güvenin yönetsel ve organizasyonel etkinliğin önkoşulu olduğunufarkına varmışlardır (Taşkın ve Dilek, 2010).

Neo-klasik yaklaşımın temsilcileri olan Likert ve Argyris güvenin örgütlerin başarısı için gerekli olduğuna değinmişlerdir. Örgütlerde güven olmazsa çalışanlar arasında ilişki olmayacağı ve işletmelerde güven temelli ilişkilerin olumlu ve istendik sonuçları getireceği üzerinde durulmuştur (Altuntaş, 2008: 6).

Sistem yaklaşımına gelindiğinde, çalışanların içinde bulunduğu örgüte bağlılığı, örgütsel değer ve normların oluşturulabilmesi için örgütsel güvenin oluşturulması gerektiği belirtilmiştir (Altuntaş, 2008: 7).

Yönetim anlayışında günümüz koşullarında Modern sonrası çağdaş ve güncel kavramlar ve yaklaşımlar ele alınmaktadır. Bunun yanında İşletmelerdeörgütsel vatandaşlık, örgütsel güven, örgütsel adalet,örgütsel bağlılık vb. unsurlar ele alınmakta ve incelenmektedir.

Günümüzde güvenle ilgili geliştirilmiş çeşitli modeller bulunmaktadır. Bu modellerden en çok kabul görenleri şunlardır.

1. Mishra Güven Modeli (1996)

Güven, herkesin üzerinde konuştuğu soyut bir kavramken suiistimal edildiğinde somut hale gelmektedir. Bireysel ve örgütsel güven oluşturmak da ihlal vb. olumsuz durumları düşünerek bunlarla birlikte yaşamayı göze almayı gerektirmektedir (Solomon ve Flores, 2001: 19). Mishra (1996) yöneticilerle yapmış olduğu çalışmada:“Güveni, karşılıklı taraflardan birisinin diğer taraftakinin; işi hakkında güvenilir, yetkin, ilgili ve dürüst biri olduğu düşüncesi ile karşı tarafa güven eğilimi göstererek birtakım konularda savunmasızlık isteğidir.”Mishra, çalışmasında yetkinlik boyutu, açıklık boyutu, ilgililik boyutu ve itimat edilebilirlik boyutlarını içeren bir model geliştirmiştir.

Yetkinlik boyutu:Yetkinlik yöneticinin, işi konusunda yeterli bilgi düzeyine ulaşmış olması görevlerini, sorumluluklarının bilincinde faaliyetlerini etkin bir şekilde yürütmesidir. Örgütlerdeki yöneticilere, çalışanları tarafından, yönetici oldukları gerekçesiyle yetkin oldukları düşüncesi ile kısmen de olsa güvenilmektedir. Çalışanlar tarafından yöneticilerinin ve örgütün faaliyetlerini düzgün ve şeffaf olarak yaptıklarına inanılır ise duyulan güvenin de artması sağlanacaktır (Börü vd., 2007: 32). Yöneticilerin güvenilirlikleri zaman içerisinde astları ve diğer çalışanları ile olumlu ilişkiler geliştirerek, alanında teknik donanım ve bilgisini kanıtlayarak artmaktadır. Çalışan açısından bakıldığında yetkinlik, yöneticisinin aldığı kararların doğru olduğuna inanmaktan geçmektedir (Eroğlu, 2014: 58). Mishra(1996)’ya göre yetkinlik kavramı yalnızca örgütün yöneticileri ve yönetimi ile alakalı bir kavram değildir. Örgütün rekabet etme kabiliyeti, devamlı bir şekilde değişim gösteren pazar şartlarına karşın varlığını devam ettirebilmesi de yetkinliğinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Açıklık ve dürüstlük boyutu:Bu boyut, örgüt yöneticilerinin, örgütün süreçlerini doğru, eksiksiz ve açık bir şekilde çalışanlar ile paylaştıklarına yönelik inanç olarak ifade edilmektedir. Açıklık ve dürüstlük boyutları, karşılıklı güven ilişkilerinde bireysel ve örgütsel seviyede şeffaflığın sağlanması açısından gerekmektedir. Bununla beraber açıklık boyutu, çalışanların ve örgüt yönetiminin düşüncelerini rahatlıkla beyan edebilmelerini de beraberinde getirmektedir. Yöneticilerin açık ve net oldukları örgütlerde, çalışanlar da düşüncelerini açık ve net bir biçimde beyan etmekten kaçınmayacaklardır. Sonuç olarak söz konusu

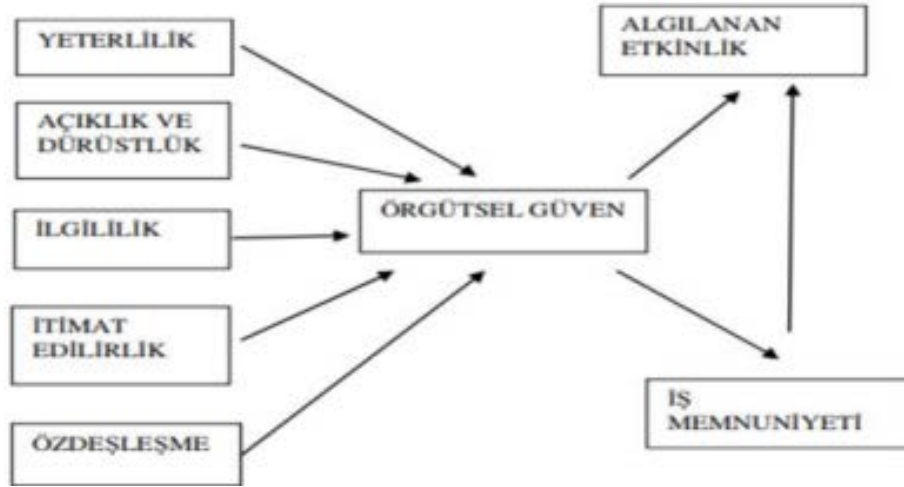
durum hem örgütün hem de çalışanların yararına olacaktır (Börü vd., 2007: 33). Mishra(1996) tarafından açık ve net olma durumunun da bir ölçüsünün olması gerektiği ifade edilmiştir. Belirli bir düzeyin üzerinde gerçekleşen açıklık hem kişilerarası güvene hem de örgütsel güvene zararlıolabilmektedir (Önder ve Yavuz, 2019: 311).

İlgililik boyutu:Yöneticilerin çalışanlara ilgili olması çalışanda güvenmeydana getirmektedir (Önder ve Yavuz, 2019: 312). Samimi ve içten davranışlar sergilemek, ikili ilişkilere önem vermek ve açık olmak şeklindeki davranışların tamamı bir bütün olarak ilgililik boyutunuoluşturmaktadır. Örgütlerde iş görenler, kendilerine ilgi gösterildiğini ve kendileri ile ilgili konularda endişe duyulduğunu hissetmeleri halinde örgütsel güven oluşturmaktadırlar. İş görenler, örgüt tarafından menfaatlerinin ve refahlarının göz önünde bulundurulmasını arzu etmektedirler. Söz konusu durum, iş görenler tarafınca “ilgililik”şeklinde ifade edilmektedir (Ersan, 2018: 25). Mishra(1996)’ya göre; yönetim tarafından herhangi bir değişim sürecininbaşlatılması halinde iş görenler de söz konusu süreçte kendi refahlarının ve menfaatlerinin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığını değerlendirirler. Karşılıklı olarak tarafların menfaatlerinin dengesinin sağlanması hali, güveninoluşması açısından ideal durumdur.

Güvenirlilik (itimat) boyutu: Örgüt içerisinde söylenen sözler ile yapılan işlerin uyumlu ve tutarlı olması güveni oluşturmaktadır (Önder ve Yavuz, 2019: 317). İtimat kelime anlamıyla “güven, güvenç ve emniyet” anlamlarına gelmektedir (<http://www.tdk.gov.tr>). İtimat edilebilir olma durumu ise bireylerin sözlerinin ve tutumlarının birbirleri ile tutarlı olmasıolarak ifade edilmektedir. Çalışanlarınveya yöneticilerin, nerede nasıl davranış sergileyeceğini bildikleribireylere güvenmeleri daha olası bir durumdur. Mishra (1996) tarafından, çalışanlar ve yöneticilerin arasında bulunan güven açısından tutarlı davranışların gösterilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Örgütün itimat edilebilir olması, çalışanları, müşterileri, ham madde veya hizmet sunan tedarikçikurumları dahil olmak üzere bütün paydaşlarını olumlu bir şekilde etkilemektedir.

2. Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli (2000)

Mishra (1996) tarafından güven kavramı; “yeterlilik, ilgililik, açıklık ve itimat edilirlilik” şeklinde 4 boyuta ayırarak tanımlamıştır ve bunları ilaveten Zalabak, Ellis ve Winograd (2000), iletişim ve iş memnuniyeti literatüründe araştırmalar yaparak “özdeşleşme (identification)” boyutunu eklemiştir. Böylelikle ortaya bir model daha çıkmıştır (Eğribayun, 2013: 26), Özdeşleşmeyi, çalışanların örgütsel hedefler, değerler, normlar ve inançlar ile birleşme derecesi şeklinde tanımlamak mümkündür (Kalemci Tüzün, 2006: 41). Aşağıdaki Şekil 2’de örgütsel güven ile ilişkisi bulunan unsurların yanı sıra iş memnuniyeti ve algılanan etkinlik ilişkileri görülmektedir.



Şekil 2. SchokoleyZalabak ve Ellis Örgütsel Güven Parametreleri

Özdeşleşme kavramını, iş görenlerin örgüt üyesi şeklinde bir araya gelmeleri ve samimi ilişkiler geliştirmeleri şeklinde değerlendirmek mümkündür. Çalışanların örgütleriyle bütünleşmeleri halinde yüksek seviyeli etkinlik ve verimlilik meydana gelecektir (Kalemci Tüzün, 2007: 112)

3. Bromiley ve Cummings Güven Modeli (1996)

Bromiley ve Cummings bireysel ve örgütsel güvenin farkları ortaya koyup bu modeli “ bilişsel, duygusal ve niyetle alakalı” olmak üzere üç unsura dayandırmıştır (Özdemir, 2019: 14).

- Duygusal unsuru; kişinin karşı taraf için iyi düşünce ve inanç, içinde olması
- Bilişsel unsuru; açık ve dürüst olma çabası

- Niyetsel unsuru; mümkün olsa dahi karşı taraftan çıkar sağlamama olarak açıklamıştır (Bingöl, 2019: 6).

Cummings ve Bromiley (1996) tarafından yapılan çalışmada, kişisel ve örgütsel seviyede 2 güven çeşidinden bahsedilmektedir. Kişisel düzeyde güven; bireylerin karşılıklı davranışlarına ilişkin beklentileri olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel güven ise çalışanların, örgütiçerisindeki ilişkilerinden ve yöneticilerinden davranışlarına ilişkin beklentilerininimeydana getirmektedir. Çalışanların iş ve yaşam tecrübesine göre algıladığı güven duygusu da değişebilmektedir. Cummings ve Bromiley modeline göre güvenin tanımı; “davranışsal, bilişsel ve duygusal öğeleri içeren bir olgu” şeklinde yapılmıştır. Temelde bu model; bir bireyinya da ekibin, karşısında bulunan kişilere ilişkin birtakım düşünceleri olmasına dayanmaktadır. Söz konusu düşünceler:

1. Açık veya açık olmayan bir biçimde karşılıklı olarak olumlu hisler duyma gayretini,
2. Değişen koşullar karşın dürüst davranışlarının sergilenmesi çabasında olmayı,
3. Koşullar uygun olsa dahi yüksek avantaj sahip olma şeklindeki davranışların gösterilmemesini gerektirir.

Söz konusu tanım; güven ortamını paylaşan bireylerin ve örgütlerin subjektifliği ve iyimserliğine dayanarak oluşturulmuştur (Bromiley ve Cummings, 1996: 303).

GÜVEN PARÇALARI				
GÜVEN BOYUTLARI		Duygusal	Bilişsel	Davranışsal
	Bağlılığı Koruma			
	Dürüstçe Müzakere Etme			
	Aşırı Avantaj Elde Etmekten Kaçınma			

Şekil 3. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Modelin ilk boyutu kişilerin güvenilir davranması veya bağlılığı korumaya yönelik davranışlarda bulunmasını öne sürmektedir. İkinci boyut ise tutarlı ve dürüst olmayı, üçüncü boyutundaise güvenilir kişilerin faydacı olmadığını ifade etmektedir. Bromiley ve Cummings (1996) tarafından ortaya konulan güven modeline göre;“güvenilir”olarak ifade edilen davranışlarşöyle ifade edilmektedir: “Çizelge 1’deifade edilen bağlılığın korunması, kişinin dürüst ve güvenilir olması, aşırı avantaj elde etmekten kaçınmasışeklinde 3 boyutu benimsemiş olan ve söz konusu boyutlar kapsamında davranışları biçimlendiren davranış” şeklinde tanımlanmaktadır. Söz konusu 3 boyutungerçekleşmesi halinde “güvenilir davranış” de gerçekleşmiş olacaktır. Çalışanlarınaralarında güvenilir olarak ifade edilen davranışlarıngerçekleşmesi halinde örgütsel güven ortamı da kendi kendineme ydana gelecektir.

4. Mayer, Davis ve Schoorman’in Güven Modeli

Çalışmacılar, tarafları güvenen ve güvenilen şeklinde ayırıp aralarındaki güven ilişkisini inceleyerek modeli oluşturmuşlardır (Algun, 2011: 9).

Güvenin oluşumunu üç unsura dayandırmışlardır

Güven eğilimi bireyin kişilik özellikleri, sahip olduğu kültür, yetenek ve deneyimlere göre değişkenlik gösteren güvenme eğilimidir.Hiçbir neden olmaksızın da karşı tarafa güven gelişebilir.

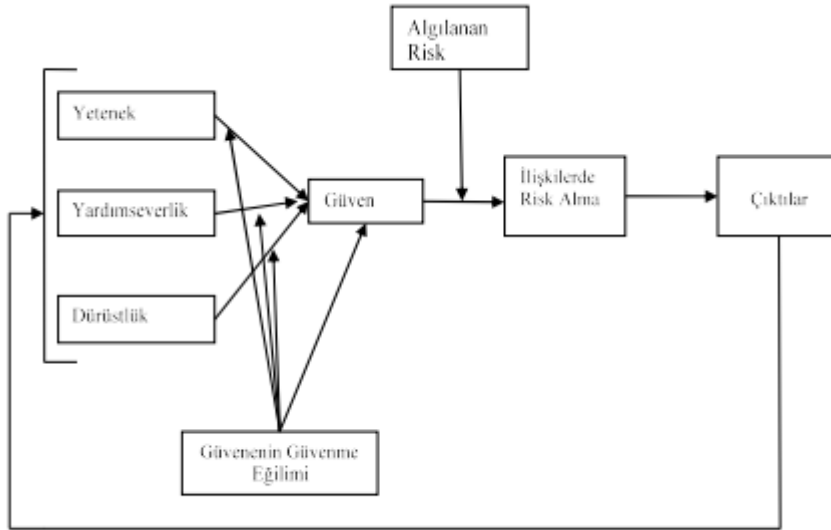
Yetenek, iyiliksever olma ve doğruluk modeli: yetenek sahibi, işinde iyi insanlara güven duyulabileceği, bir beklenti içinde olmadan iyilik yapan ve bu düşüncede olan kişiye güvenilebileceği, doğru, dürüst ve tutarlı insanlara çevrelerinde güven duyulduğu şeklinde açıklamışlardır.

Risk,bireyin güven ilişkisinde aldığı risk olumlu sonuçlanır ise güvenin gelişmesine, olumsuz bir sonuç geliirse güvenin bozulmasına sebep olur ve risk ile güven arasında bir döngü oluşur (Algun, 2011: 9-11).

Güven farklı araştırmacılar tarafından birçok kez tanımlanmaya çalışılsa da Mayer vd. (1995)’ne göre güven tanımıyla ilgili sorunlu kalan alanlar bulunmaktadır. Örneğin risk ve güven ilişkisinde yeterince açık olunmaması, güven ve öncülleri ile sonuçları arasındaki karışıklık, olaylara hem güvenen hem güvenilen açısından bakılmaması vb. konulardır. Oluşturdukları örgütsel güven

modelinde bu alanları da incelemişlerdir. İşletme içerisinde çalışanların amaçlarına ulaşması için birlikte çalışması gerekmektedir. Bu durum çoğu zaman karşılıklı bağımlılığı içermektedir. Bu yüzden çalışma ilişkilerini düzenleyen probleme sebep olabilecek riskleri en aza indirmek için düzenlemeler yapılmalıdır (Mayer vd., 1995: 710).

Bu modelde güvenen ve güvenilen olmak üzere iki bakış açısı üzerinde durulmuştur. Modelde güven şu şekilde tanımlanmıştır. “Güven: Taraflardan birinin (güvenilen) diğerinin yetkisine bakılmaksızın güvenen taraf için önemli bir eylem gerçekleştireceği beklentisine dayanarak kontrol etme ya da izleme eylemlerine karşı savunma davranışı göstermeme eğilimidir (Mayer vd., 1995: 712). Güvenen taraf konusunda dikkat edilmesi gereken üç nokta vardır. Güvenen tarafın istekli, duyarlı ve beklenti içerisinde bulunmasıdır. Güven için bu üç durum güven duymaya karşı eğilimi veya karşısındaki kişileri güvenmeye değer bulmasıyla yakından ilgilidir. Her iki kavram birbirine benzermiş gibi algılansa da farklıdır. Kişinin güvenmeye eğilimli olması güven duymaya yönelik bir istek duyma halidir. Güven eğilimi her insanda gerek yaşam gerekse iş tecrübelerinden dolayı farklıdır. Kişinin güven eğilimi herhangi bir konuda ne kadar güveneceğini şekillendirmektedir.



Şekil 4. Mayer, Davis, Schoorman'ın Örgütsel Güven Modeli

Modele baktığımızda algılanan güveni oluşturan unsurlardan olarak yetenek, yardımsızlık ve dürüstlük unsurları dikkat çekmektedir. Yetenek, kişilerin bir konu ya da alanla ilgili yeterli düzeyde bilgi sahibi olması, konuya

yatkınlığıdır. Bu yetenekli olma durumu kişiye o konuyla ilgili güven duymayı sağlamaktadır. Yardımseverlik, güven ilişkisinde güvenilenin, herhangi bir karşılık beklemezsiniz güvenen kişiye yardımının dokunmasıdır. Dürüstlük hem güvenen hem de güvenilen kişilerin söz ve davranışlarının tutarlı ve uyumlu olmasıdır (Polat, 2009: 40).

Mayervd. (1995)'in geliştirdiği örgütsel güven modelinde ilişkilerde güvenen kişi risk alıp alamayacağı konusunda karar vermektedir. Risk alma konusunda karar verirken durumun olumlu ve olumsuz sonuçları değerlendirilmektedir. Duyulan güven sonucunda olumlu bir ilişki geliştirilirse bu gelecekteki etkileşimleri de olumlu etkilemektedir. Tam tersi alınan risk karşısında güvenen tarafından olumsuz bir sonuç elde edilirse güven azalması gibi durumlar yaşanabilmektedir. Kişilerin risk alması sonucuna göre güven farklılaşmaktadır.

5. McKnight, Cummings ve Chervany'in Güven Modeli (1998)

Kurama göre “güven niyeti”, “güven inancı”, “kurumsal bazlı güven” ve bireylerin “güven eğilimi” bir arada buldukları takdirde güvene ilişkin davranışlar ortaya çıkacaktır. Güvenin, “güven inancı” ve “güven niyetinden” ortaya çıktığı iddaa edilmekle birlikte güven inancı, diğer tarafın özelliklerine (yeterlilik, dürüstlük vb.) olan inançtır. Güven niyeti ise kişinin karşı tarafa güvenme eğilimidir (Karabulut, 2019: 63).

McKnight, Cummings ve Chernay (1998) tarafından hesaplanan, bilgi temelli ve özdeşleşme temelli güven çeşitlerine ilave şekilde “kuruma dayalı güven” çeşidi de eklenmiştir. Kurumsal bazlı güven, kurumun yapısı ilişkin güven şeklinde de algılanabilmektedir (Kalemci Tüzün, 2007: 103).

6. Whitener ve Arkadaşlarının Yönetel Güvenilirlik Modeli

Whitener vd., (1998)'nin ifade ettiği üzere çalışanlar ve yöneticilerinin arasında bulunan ilişkilerde güvensağlanması ve söz konusu güvenin geliştirilmesi açısından yönetel tavırların oldukça büyük bir önemi bulunmaktadır. Bahsi geçentavırların, çalışanların örgüte ve yöneticilerine güven duygusu hissetmeleri açısından yeterli olmadığı ifade edilse de güven açısından gerekli olduğu varsayılmaktadır. Araştırmacılar tarafından, iş görenlerin örgütsel

güven algıları üzerinde etkileri olan 5 temel faktör bulunduğu tespit edilmiştir (Whitener vd., 1998: 516-517).

Bahsi geçen faktörleri;

1. Davranış tutarlılığı,
2. Davranışsal bütünlük,
3. Kontrolün paylaşılması ve devredilmesi,
4. Etkili iletişim,
5. İlgi gösterilmesi şeklinde sıralamak mümkündür.

Davranışsal tutarlılık: Örgütlerde, yöneticilerin meydana gelen durumların karşısında tutarlı davranışlar sergilemeleri halinde çalışanlar tarafından da yöneticilerinin gelecekteki davranışlarına ilişkin daha kuvvetli tahminlerin yapılması mümkündür. Çalışanlar tarafından yapılan doğru tahminlerin sayesinde, örgüte ve yöneticiye duyulan güvenin de arttığı gözlenmektedir. Davranışsal tutarlılığa ilişkin başka bir önemli konu da; çalışanların işleri veya yöneticilerinin söz konusu olması durumunda risk alma konusunda daha istekli olduklarıdır. Sonuç olarak davranışsal tutarlılık, güvenin pekişmesini sağlamaktadır.

Davranışsal bütünlük: Örgütlerde çalışanlar tarafından, yöneticilerinin sözleri ve faaliyetlerinin arasında bulunmuş tutarlılık gözlemlenerek sonucunda yöneticinin dürüst ve ahlaklı olmasına ilişkin bir değerlendirme yapılır. Davranışsal bütünlük kavramı bazı yönleri ile davranışsal tutarlılığa benzer olmakla beraber farklı kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Davranış tutarlılık, bireylerin geçmişte ortaya koydukları faaliyetlerine bakılarak yöneticilerin davranışlarının ne derece güvenilir ve öngörülebilir olduğunu ifade etmektedir. Davranışsal bütünlük ise bireylerin ne söyledikleri ve ne yaptıklarına ilişkin tutarlılıklarının bir ifadesidir.

Kontrolün paylaşılması ve devredilmesi: Literatürde ortaya konulan araştırmalara bakıldığında katılımın ve kontrolün devredilmesinin örgütsel güvenin oluşması açısından kilit bir unsur olarak değerlendirildiği gözlenmektedir. Yöneticiler tarafından, çalışanlar ile kontrolün paylaşılması ve çalışanların karar verme süreçlerine ne ölçüde dahil edecekleri kararı

verilmektedir. Münferit bir duruma özgü olarak gerçekleşse dahi iş görenlerin fikirlerinin beyan etme imkânı yakalaması sonucunda, yöneticiyle çalışanlarının arasında olumlu yönde bir güven meydana gelecektir. Örgüt içerisindeki kontrol ve karar verme süreçlerine dahil edilmesi halinde çalışanlar, kendileri ve çalışma arkadaşlarını etkileyen bir konuda söz söyleme hakkına sahip olarak kendi çıkarlarını koruma altına alabilmektedir. Kontrolün paylaşılması, yöneticiler tarafından çalışanlarına verilen onay ve saygı gibi sosyal bir ödül şeklinde görülmektedir.

İletişim: Literatürde yapılan araştırmalarda, güvenilirlik algılarına etki eden 3 temel faktörün tanımlandığı gözlenmektedir. Bu faktörleri; “doğru bilgi”, “alınan kararlar için açıklamalar” ve “açıklık” olarak sıralamak mümkündür. Örgüt içerisinde doğru bilginin verilmesi, yöneticilere karşı duyulan güvenin olumlu yönde etkilenmesini sağlayacak en önemli faktördür. Diğer yandan, yöneticilerin çalışanlarıyla serbest bir biçimde fikir alışverişi yapması, karşılıklı olarak güven algısını artıracaktır. İletişim boyutunda yapılan temel vurgu, karşılıklı tarafların arasındaki fikir paylaşımları ve bilgi alışverişiyle ilgilidir. Söz konusu boyutun kapsamı, kontrolün paylaşılması boyutuna nispeten daha sınırlı kalmaktadır. Bununla beraber her iki boyut da çalışanlarla yöneticilerin arasında bulunan güvenin olumlu şekilde etkilenmesini sağlamaktadır.

İlgi gösterilmesi: Başka insanların refahını göz ederek yardımseverlik davranışlarının gösterilmesi, bireyin güvenilir olmasının önemli bir parçasını oluşturmak ile beraber 3 aşamadan meydana gelmektedir. Bu aşamaları; “çalışanların gereksinimleri ve çıkarları için duyarlılık ve dikkat göstermek”, “çalışanların çıkarlarını koruyacak biçimde davranmak” ve “başka insanların çıkarlarını kendi çıkarları için sömürmekten kaçınmak” şeklinde sıralamak mümkündür (Whitener vd. 1998: 516-518).

G. Örgütsel Güven Boyutları

Güven ortamı oluşmamış bir işletmede çalışanların aynı hedef doğrultusunda hareket etmesi ve kurumsal hedeflere ulaşması mümkün olmamaktadır. Güven seviyesi yüksek örgütler daha başarılı ve yenilikçidirler. Bu durumda örgüt içerisinde en üst kademeden en alt kademeye kadar iş görenlere ya da kuruma güven duyulması gerekliliğin de ötesine geçmiş ve bir zorunluluk

haline gelmiştir. Güven ortamının örgüt içerisinde yatay ve dikey olarak gelişmesiyle örgütsel güvenleşmektedir (Batmantaşve Örucü, 2018).

Örgüt bağlamında güven kavramını ele aldığımızda literatürde üç farklı alt boyuttan bahsedilmektedir. Bunlar kurumun kendisine güven, yöneticisine güven ve çalışma arkadaşlarına güven olarak karşımıza çıkmaktadır (Batmantaşve Örucü, 2018).

Gabarro (1978), örgütsel güvenin boyutlarını inceleyen ilk araştırmacılardan biridir. Gabarro, örgütsel güvenin boyutlarını liyakat, iyi niyet, bütünlük, öngörülebilirlik, açıklık ve hassas bakım olarak tanımlamıştır. Heimovics ise (1984) deneyim, dinamizm, yardımseverlik ve güvenilirlik boyutlarını incelemiştir. Blakeney (1986), örgütsel güven deneyimi, dinamizm, bütünlük, dürüstlük ve hassasiyet boyutlarını ele almıştır. Kasperson vd. (1992) şu boyutları incelemiştir: liyakat, iyi niyet ve öngörülebilirlik.

Sullivan ve diğerleri (2017) dürüstlük ve samimiyet, düşük ihtiyat seviyesi, düşük şüphe seviyesi, samimiyet arzusu, gücün adaletine inanç, iyi ilişkiler beklentisi ve başkalarıyla uyum boyutlarını benimsemişlerdir. Dirks ve Ferrin (2002) ve Laka-Mathebula (2004); amirlere, iş arkadaşlarına ve örgütün yönetimine olmak üzere üç boyut benimsemişlerdir. McAllister (1995), Robinson (1996), Mayer ve diğerleri (1995), ShockleyZalabak ve diğerleri (2000) ise bütünlük, iyilikseverlik ve liyakat boyutlarını ele almışlardır.

1. Örgüte Güven

İşgörenlerin kurumları tarafından değerli görüldüklerini algılaması ve bununla birlikte beklenen davranışları yerine getirerek; işgörenlerde örgütün kendilerini fark edeceği ve ödüllendirilebilecekleri inancını getirmekte, bununla birlikte çalışanların kuruma güven duymalarının altyapısı hazırlanmaktadır (Aydenve Özkan, 2014: 157).

Bir başka ifadeyle kuruma duyulan güven, çalışanların kurumsal bazda verilen sözlerin tutulacağına, haklarının yazılı kurullarla korunacağına yönelik beklentileri olarak tanımlanabilir (Algun, 2011, 94). Yazılı kurullar; çalışanın kurumla oluşturduğu akit çerçevesinde, iş ilkeleri, çalışma şekli ve koşulları, özlük hakları, yönetimin biçimi, performansın ölçümü ve ödüller gibi kanuni kurullar ile prosedürler olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2019: 24).

Çalışanların idareye olan güveni ve onunverdiği sözleri tutacağına olan inancın seviyesi idareye güvenin kaynağını oluşturmaktadır. Çalışanlar, idarenin verdiği kararlara ve tutumlarına bakarak ve içinde buldukları örgütü gözlemleyerek kuruma karşı bir öngörü oluştururlar (Algun, 2011: 95). Bu gözlem sırasında ortamı değerlendirmede örgüt içinde adalet ve örgütsel destek önemli belirleyicilerdendir.

Örgütlerde çalışanların adalet algısı örgüte güven ile doğru orantılıdır. Örgüt içinde kararların nasıl alındığı, kurum içinde kaynak, ödül ve terfilerin adil dağıtılıp dağıtılmadığı çalışanların örgüte olan güvenlerini olumlu ve olumsuz olarak etkilemektedir (Darıcan, 2019: 53). Örgütsel destek, bir kurumun, çalışanlarının kuruma faydalarının farkındalığı ve çalışanların refahını önemsemesidir. Örgütsel destek özel bir anlayış ve insan kaynağının öneminin farkında olan örgütlerde bulunan anlayıştır. Çalışanlarının refah düzeyini arttıran, çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda yemek, yol yardımı, çocuk bakım hizmeti, tatil olanakları, ikramiye vs. gibi olanakları sunan kurumlarda, refah düzeyi yükselmekte ve çalışanların memnuniyeti artmaktadır.

Örgüte karşı güven duyulmasının en önemli nedenlerinden biride çalışanların değer oluşturduklarını bilmeleri ve saygı görmeleridir. Dünyanın ileri gelen en iyi şirketlerinin çalışanlarıyla yapılan çalışmalarda; çalışanların saygı gördükleri, iyi ücret aldıkları, yetki ve sorumluluk verildiği, çalışanların fikirlerine önem verildiği ortaya konmuştur.

Örgüte güven duyulmasını sağlayan diğer belirteç de şeffaflıktır. Kurum içinde yatay ve dikey olmak üzere mevcut olan iletişimde şeffaf olunması, örgütün performansı ve bu performansa ulaşmak için kendilerinin sağladığı katkı hakkında bilgilendirilmelidirler (Terekli, 2010: 41).

Örgüte güvenin düşük olduğu kurumlarda çalışanların bundan olumsuz bir şekilde etkilenip performanslarının düştüğü görülmektedir. Güvenin yüksek olduğu kurumlarda da çalışan performansının arttığı, yeniliğe açık ve kurumsal başarının arttığı görülmüştür (Terekli, 2010: 43).

2. Yöneticiye Güven

Yönetici, gerektiği yerde otorite yetkisi kullanabilen, birlikte çalıştığı takım arkadaşlarını iyi tanıyan, iş ahlakına ve kurallara uymanın yanında işini iyi yapan,

işini kurumun yarar için zaman ve kaynaklara uygun şekilde sonuçlandırmaya çalışan, kendisi de dahil olmak üzere altında çalışan astları sorunların çözümü için düşündüren ve bu astları örgütün amaçları doğrultusunda çalışmasını sağlayan kişidir. (Karabulut, 2019: 78). Kısacası yönetim işini yapan kişidir.

Yöneticilik, tarihsel gelişim süreci içinde bürokratlardan koç tipi liderliğe dönüşmüştür. İlk başlarda yöneticilerden, teşkilat kurallarının belirlenmesi ve uygulanması istenirken, bu anlayış sisteme güveni sağlasa da sosyal olarak güveni oluşturmaya yeterli değildi. Güvenin önemi, günümüzde değişen yönetim-yönetici anlayışıyla birlikte yaygınlaşmıştır (Algun, 2011: 13).

Yöneticiye duyulan güven ile örgüte duyulan güven farklıdır. Çalışanlar kimi zaman yöneticiye güvenip örgüte güvenmeyebilir, yada tam tersi de olabilir. Yönetici, kurum ile çalışanlar arasında bir nevi bağ ve köprü görevi görür (Aydenve Özkan, 2014: 155). Yönetici, çalışan tarafından kurum temsilcisi olarak görüldüğünden, yöneticiye duyulan güven çalışan tarafından örgüte genellenebilir (Halıcı, Söyükve Gün, 2015: 187).

Bir örgütte çalışanların kurum temsilcilerine itimat etmeleri, örgütsel güvenin oluşabilmesi için bir çeşit ilk koşul sayılabilir (Doğan, 2019: 28). Yöneticiye duyulan güvende yöneticinin kişilik özellikleri de önemli bir etkidir. Çalışanların gözünde güven oluşumuna neden olan kişilik özelliklerinden bazıları; dürüst olması, açık sözlü olması, tutarlı davranması, liderlik vasıflarını taşıması, yardımsever olmasıdır (Terekli, 2010: 44). Yöneticinin, çalışanlarında güven algısını oluşturabilmesi için tutarlı ve saygın davranışlar sergilemesi, etkin ve etkili iletişim kurması, denetimi paylaşması ve ilgisini göstermesigerekmektedir (Doğan, 2019: 30).

Whitener ve Arkadaşları yöneticiye güvenin oluşumunu sağlayan beş etkenden bahsetmiştir. Bunlar; davranışlarda tutarlık, doğruluk, kontrolün paylaşımı, doğru açık iletişim, ilgi alaka gösterilmesidir (Altuntaş, 2008: 14).

Yöneticiye duyulan güven ile birlikte, örgüte duyulan güvenin artışı, örgütte memnuniyet, iş doyumunu, performans artışı, yenilikçi davranışlar gözlemlenir.

3. Çalışma Arkadaşlarına Güven

Örgütler için insan faktörü bir kaynaktır. Bu kaynağı en verimli şekilde kullanabilmek ve başarı yakalayabilmek açısından işgörenlerin hoşnut olabilecekleri bir ortamda, saygı duyup inanıp sevebilecekleri mesai arkadaşları gerekmektedir. Takdir edilmelidir ki çalışanlar günün üçte ikisi yada daha fazlasını işyerinde, çalışma arkadaşları ile birlikte geçirmektedir. Sosyal sermaye ortak değerler karşılıklı anlayış ve çalışanların davranışlarından oluşur ve örgütler için çok önemlidir (Töremen, 2002: 562).

Örgütleri devingen hale getiren işgörenler örgütte, yaşamları boyunca biriktirdikleri görgüyü, bilgiyi, düşünceyi, tecrübeyi ve inançları ile kısacası kültürleri ile bir araya gelmektedir. Farklı kültür ve farklı kişilik özelliklerine sahip insanların bir araya gelip etkileştikleri ortam örgütün iç çevresini oluşturmakta ve ekip çalışmasını doğurmaktadır (Terekli, 2010: 47). Çalışma arkadaşı; birlikte iş yapılan, bilgisine, yetkinliğine ve söylediklerine inanma isteği olunan, diğer bir deyişle güven duyulması istenen kişidir. İş arkadaşına güvenen çalışan, onun kendisini yanlış yönlendirmeyeceğine, kendisine doğru bilgi vereceğini saklamayacağına ve kendisi hakkında kötü niyetli olmayacağına inanmaktadır. Başka bir deyişle kişinin, mesai arkadaşının kendisine karşı doğru, dürüst, güvenilebilir ve ahlaklı bir şekilde davranacağına inanması olarak tanımlanabilmektedir (Algun, 2011: 15).

Çalışanların örgütte çalışan diğer bireylerle olumlu ilişkiler kurması aralarında güven oluşumunu perçinler ve onlara karşı bağlılık hissetmesini sağlar. İnsanlar bazen çıkarlar sağlamak ya da karşısındaki kişiden hoşlandığı için dostluk kurabilir. Sonuç olarak, örgüt içinde, örgütün menfaatleri doğrultusunda işbirliği içinde çalışan bireylerin oluşturacağı dingin bir sosyal ortamın sağlanabilmesi için işgörenlerin çalışma arkadaşlarına güven duymaları önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların birbirine güven duymadığı durumlarda bilgiyi paylaşmada isteksizlikler olacak, iletişimde aksamalar olacak ve karar alma konusunda yardımlaşma sağlanamayacaktır (Terekli, 2010: 48).

Güven duygusunun olduğu bir iş ortamında çalışanlarda örgüte karşı aidiyet duygusu gelişir, diğer örgüt üyeleriyle özdeşleşir ve bir bağlılık meydana gelir (Batmantaşve Örucü, 2018).

Örgütün gelişimi, kurumsal etkinlik kazanması, olumlu etkileşimlerin olacağı bir sosyal ortamın gelişiminde, çalışanların birbirine güvenmesi önemli rol oynar. Güvenin oluşmadığı yerlerde bu duygu yerini şüpheyeye bırakır. Şüphe karşısında çalışanlar birbirlerinden uzaklaşır, bilgi paylaşımında bulunmaz ve yönetimle aralarındaki ilişkide çalışma arkadaşlarını engel olarak görürler bu da örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkiler. Örgütler, çalışanları ile birlikte gelişirler ve varlıklarını devam ettirirler. Örgütlerin devamlılıklarını etkileyen en önemli unsur çalışanlarıdır. Örgütlerde çalışanların birbirlerine güven duymamaları halinde örgüte olan güvenleri de zedelenir ve tarafsızlık konusunda da şüpheleri artar. Bu da örgüt geneline yayılan ve tüm örgütü olumsuz etkileyen bir güvensizlik çerçevesi oluşturur (Berber, 2016: 36).

III.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık kavramını açıklamaya yönelik birçok farklı fikir sunulmuştur. (Güleryüz, 2010: 22). Örgütsel bağlılık için yapılan bazı tanımlamaları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

Örgütsel bağlılık;

- Çalışanların kendilerini belli bir örgüt ile ve örgütün hedefleri ile özdeşleştirmesi ve örgütün bir üyesi şeklinde kalmayı istemesinin seviyesidir (Robbins ve Judge, 2013:77).
- Çalışanların örgüt ile özdeşleşmeleri ve söz konusu örgütün hedeflerine bağlanma seviyesidir (Kreitner ve Kinicki, 2001:15).
- Çalışanların; örgütlerinde kalmaya ilişkin istek duymaları, örgütlerinin hedefleri ve değerleri ile birincil hedeflerini maddi beklentiler gözetmeksizin özdeşleşmesi, çalışanların örgütlerine psikolojik anlamda bağlanmalarıdır (Balay, 2014: 16).
- Bireylerin belirli bir hareket şekline bağlılık duyarak, sonucunda ödül ya da ceza olmadığı halde yapılanları takdir etme ve devamın olması yönündeki istektir (İnce ve Gül, 2005:5).
- Bireylerin belirli bir hareket şekline ve çevresinde bulunan diğer bireylere bağlılık duymalarıyla belirli bir davranışa yönelme konusunda kendilerini güvence altına almalarıdır (Kiesler, 1971:26).
- Bir örgütte üye olarak kalınması konusunda güçlü bir arzu beslenmesi, örgüt için üst düzey gayretin sarf edilmesi ya da örgütün amaçlarını ve değerlerini kesin bir inanç ile benimsemek yoluyla örgütün bütün etkinlik, çıkar ve başarısıyla bütünleşilmesidir (İbicioğlu, 2000: 13).
- Örgütlerde üye olarak kalma ve örgüt adına üst düzey gayret sarf etme arzusunun yanı sıra örgütlerinin hedeflerine ve değerlerine inanç gösterme

faktörlerinden meydana gelen bir bütünü ifade etmektedir (Dubin ve diğerleri, 1975:411).

- Örgütün çıkarlarının karşılanacağı biçimde hareket edilmesi açısından içselleştirilen normatif baskılar bütünüdür (Weiner, 1982:418).
- Kurum hedeflerinin, değerlerinin kabulü, söz konusu hedefler ve değerlerin paralelinde hareket edilmesi, örgütün başarılı olabilmesi açısından kuvvetli bir çalışma isteğiyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesi arzudur (Kaya ve Özdevecioğlu, 2008:6-7).
- Herhangi bir zorlama olmadan, tamamen gönüllülük esasına dayalı kişisel bir algıdır (Bakan, 2011:8).
- Çalışanların, örgütlerinde kalmak için istekli olmaları ve örgütlerinin hedefleri ve değerleri ile maddi çıkarları olmaksızın özdeşleşmeleri durumudur (Gaertner ve Nollen, 1989:975).
- Çalışanların örgütsel hedef ve değerleri benimsemeleri, söz konusu hedeflere ulaşmak için gayret göstermeleri ve örgütlerinde kalmaya devam etme istekleridir (Durna ve Eren, 2011:210).
- Bireyin ve örgütün arasında gerçekleştirilen psikolojik sözleşmedir (McDonald ve Makin, 2000:86).
- Bireylerin çalışmakta oldukları örgüte ve örgütün hedeflerine ilişkin gösterdikleri özdeşleşme duyguları ve örgüt başarısı açısından gayret sarf etmeye, örgütün kararlarına katılmaya ve örgütün değerlerini benimsemeye kendilerini hazır hissetme seviyeleridir (Brewer, 1996:24).
- Bireylerin örgütlerine karşı duydukları bağ kuvvetidir (Wahn, 1998:256).
- Örgüt üyesi şeklinde varlığını devam ettirmek açısından duyulan yoğun istek, örgütün faydası açısından normalden daha fazla gayret sarf etme ve örgütün değerlerine ve hedeflerine inanarak ve kabul edilmesidir (Luthans, 1995:130-132'den akt: Aka, 2017).

Örgütsel bağlılık kavramı örgüt ve çalışanı arasındaki ilişkinin psikolojik yansımasıdır. Bireylerin ve toplumların psikolojik yapılarının değişmesi bu ilişkiyi tanımlamasının da değişmesine neden olmaktadır (Öztürk, 2013).

Örgütsel bağlılığı bireylerin, örgütün misyon ve vizyonunu benimsemesi, kendini örgütün bir parçası olarak görüp örgütü özümsemesi ve örgütü ailesigibi hissetmesi durumu olarak açıklanmaktadır (Babataşı, 2015). Buna göre çalışanlar örgütün hedeflerine ulaşması için çaba gösterecek, örgütün faydalanacağı şekilde davranacak ve her koşulda örgütün tarafında olacaktır. Örgüte bağlı olan bireyler örgütün hedef ve değerlerine güvenip inanır ve bunun için kendi arzusu ile gayret gösterirler (Aka, 2017).

Örgütsel bağlılık kişilerin çalıştığı örgütle kurduğu kimliksel beraberlik ve bunun sonucunda elde edilen güç demektir. Birey kendisini örgüte bağımlı olarak görmektedir. Buna göre birey görevlere katılımı yüksek, sadık, örgütün misyon ve vizyonunu özümsemiş ve buna gönülden inanmaktadır (Gülten, 2018).

Örgüte bağlı bireyler örgütü özümsemiş, onunla kendisini içselleştirmiş ve bunun için çaba sarf eden bunun yanı sıra işten ayrılma ihtimali en az olan çalışanlardır (Badem, 2018). Buna göre örgütler için örgütsel bağlılık büyük önem arz etmektedir. Örgütler bağlılığı yüksek tutmak için ücret, prim, terfi, eğitim olanakları gibi birçok özellikle bireylerin motivasyonlarını yüksek tutmaya çalışmaktadırlar. Bu durum örgütsel bağlılığın birey içinde faydalı olmasını sağlamaktadır (Aslan, 2018).

İnsan kaynakları, kendini adanmış çalışanlardan oluşan ekipler aracılığıyla örgütsel rekabet avantajlarının desteklenmesinde büyük bir etkiye sahip olduğu için örgütsel etkinlik için kritik öneme sahiptir. Örgütsel bağlılık, iş performansı gibi örgütsel sonuçlar üzerindeki önemli etkisi nedeniyle uygulayıcılar ve araştırmacılar tarafından incelenen en popüler iş tutumlarından biri haline gelmiştir (Meyervd., 1993; Mowday vd., 1982) (Dirani, 2009; Yousef, 2000).

Çalışanların bir örgüte olan bağlılığının nasıl geliştiğini belirlemek için geçtiğimiz son on yılda önemli araştırmalar yapılmıştır (Meyer ve Allen, 1997), çünkü örgütsel bağlılık, çalışan bağlılığı ve verimliliği yönünden önemlidir (Berberoğlu ve Secim, 2015). Örgütsel bağlılık, kuruluşun hedefleri ve değerleri dahil olmak üzere kuruluşa bağlılığı vurgular. Örgütsel bağlılık, bireyler kendileri ve işverenleri arasındaki ilişki hakkında düşündükçe zaman içinde yavaş ama tutarlı bir şekilde gelişiyor gibi görünmektedir. Aslında, örgütsel bağlılık zaman içinde biraz daha istikrarlı olmalıdır (Mowday ve diğerleri, 1979).

Elbette, çalışanların örgütsel bağlılığı, yüksek performansla yol açabilecek tutumlardan biridir. Örgütüne bağlı çalışanların, örgüt adına başarısı için daha fazla çaba sarf ettikleri ve hedeflerine ve misyonlarına ulaşmaya çalıştıkları için daha az bağlı çalışanlardan daha iyi performans gösterme olasılığı daha yüksektir (Jafri ve Lhamo, 2013). Daha yüksek bağlılık puanına sahip çalışanların daha motive olmaları ve en yüksek performans seviyelerinde performans göstermeleri beklenmektedir (Berberoğlu ve Secim, 2015).

Araştırmacılar ve akademisyenler örgütsel bağlılığı farklı şekilde tanımlamışlardır. Örneğin, Farahani ve arkadaşları (2011) örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütlerine karşı sahip oldukları psikolojik beğeniler ve bağlılık olarak tanımlamışlardır. Araştırmacılar, hem çalışanlar hem de kuruluşlar çalışanların örgütsel bağlılığından yararlandıkları için, örgütsel bağlılığın bir çalışan ile organizasyon arasında bir bağ veya bağlantı olarak düşünülebileceğini savunmaktadır (Fulford ve Rothman, 2007; Mathieu ve Zajac, 1990). Ayrıca, Qureshi ve arkadaşları (2011) örgütsel bağlılığı "bir çalışanın örgütün misyonuna karşı sahip olduğu sorumluluk duygusu" olarak tanımlamaktadır.

Kanter (1968) ütopyik topluluklarda örgütsel bağlılık mekanizmalarını incelemiştir. Örgütsel bağlılığı, Kanter (1968. s. 499) "sosyal aktörlerin enerjisini ve sosyal sistemlere sadakatini gösterme istekliliği, kişilik sistemlerinin kendini ifade edici olarak görülen sosyal ilişkilere bağlanması" olarak tanımlamaktadır. Kanter (1968) çalışmasında üç tür bağlılık içeren bir bağlılık tipolojisi önermiştir: Süreklilik, uyum ve kontrol. Kanter'in (1968) teorik çerçevesine göre, üç tür bağlılık, bireyin kişilik sistemini bir örgütün sosyal sisteminin alanlarına (ilişkiler, roller ve normlar) bağlar ve böylece bir bireyin belirtilen davranışı takip etmeye hazır olup olmadığını temsil edebilir.

Mowday ve diğerleri (1979) örgütsel bağlılığı, kişinin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin göreceli gücü şeklinde tanımlamaktadır. Mowday ve diğerleri (1979, 1982) çalışan bağlılığı için bir tanım geliştirmiş ve bağlılığı üç boyuttan oluşan yeni bir kavramsallaştırma geliştirmişlerdir:

1. Örgütün hedeflerine ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul,
2. Örgütün için önemli ölçüde çaba sarf etme istekliliği,

3. Örgüte üyeliğini devam ettirmek için kuvvetli istek (Mowday ve diğerleri, 1979. s. 226).

Ayrıca araştırmacılar, yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların, iş performansının artmasıyla sonuçlanacağını öne sürmektedirler (Mowday ve diğerleri, 1979). Örgütsel bağlılığının, örgüte güveni, onun da verimliliği ve performansı arttırdığı ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılık, kurumsal etkililiğin yararlı bir göstergesidir. Ayrıca fedakârlık ve dürüstlük gibi örgütsel vatandaşlık kavramlarıyla yakın ilişkilidir. Bunun yanında, işten ayrılma niyeti oluşumunda, iş doyumundan daha etkili olduğu araştırmalarla ortaya konmuştur. Örgütüne bağlılık duyan çalışanlar, örgütünü sahiplenmekte, biz duygusuyla hareket eden işine sıkıca sarılan bireyler haline gelmektedirler. Örgütsel bağlılık örgütsel başarının arkasındaki sürükleyici güçtür (Şengün, 2016 s:146).

A. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Sivil işletmelerde örgütler dünya ekonomisi ile rekabet edebilmek için örgütlerini güçlü ve dengede tutmak zorundadırlar. Düşük maliyetler ile yüksek performans kazanımı, sürekli ve kaliteli ürün verimliliği temel hedeflerdir. Bu esaslar göz önüne alındığında örgütsel bağlılık kurumlar için hayati önem kazanmaktadır. Astlarda oluşturulan güçlü bağlılık örgütün başarıya ulaşmasında en kritik faktör olarak öngörülmektedir. Her örgütün vazifesi kurumdaki astların örgütsel bağlılığını artırarak kurum içerisindeki gelişmeleri ve problemleri çözen bireyler haline getirmeyi amaçlamaktır. Kısacası örgütler buldukları sektörde ve pazarlarda varlıklarını ve güçlerini idame ettirmek istiyorlarsa mutlaka astlarının bağlılıklarını artırmalıdırlar. Dünya üzerindeki gelişmiş toplumların yüksek verimlilikleri ve iş kaliteleri astların bağlılık ve sadakatleri ile oluşmaktadır. Yüksek bağlılık astlarda sadakatin, verimliliğin ve sorumluluğun artmasını sağlamaktadır. Bunun sonucunda performansı yüksek, donanımlı bir astın örgüte sunduğu hizmetini uzun süre yapması verimlilik artışı getirir. Bağlılığı yüksek olan ast örgütten ayrılmak istemez ve bilgi ve birikimini, örgütünün amaçları için harcar. Örgütsel bağlılık artırmak isteyen kurumlar, buldukları değişken şartlarda örgüt içi bağlılığı oluşturmaya çalışırlar. Zira günümüzde artan rekabet ortamı, teknolojik gelişmelere bağlı daralan iş imkânı ve bunların sonucunda ortaya çıkan iş stresi örgütleri rekabet ortamında ayakta

kalmada zorlamaktadır. Bu nedenden dolayı yöneticiler işlerinin kalitesini ve verimliliğini sağlamak için mümkün olduğunca fazla sayıda astın bağlılığını sağlamaya ve artırmaya çalışmak zorundadırlar. Örgütsel bağlılığın, alt boyutları içerisindeki devam durumu, verimlilik, başarı ve lider-ast ilişkileri araştırıldıkça, bağlılık örgütler için çok önemli bir kalite güvencesi olarak ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 15).

Örgüte duyulan bağlılığın verimlilik ve kalite için hayati önem olduğunu ortaya koyan araştırmaların yanı sıra, bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığın günümüzde çok hızlı değişen teknolojik ve pazar payı çevresi için uygun olmadığı görüşünü dillendirmeye başlamışlardır. Örgütlerin ve çalışanlarının, bu hızla değişen ve pratik bir hal alan teknolojik ve pazar payına uyum sağlamada yetersiz kalması durumunda kapanan veya yeniden kurulan şirketlere yönelik, bağlılıkları düşük seviyede olacağını belirtmektedirler. Bunlara ilaveten bireylerin sosyal medya etkisi ile kurumlarından daha çok sosyal medyaya ilgi ve alakalarını yönlendirmesi örgüt için bağlılıktan ziyade örgütü yalnızca bir iş imkânı olarak görmeleri araştırılması gereken başka bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır (Suliman ve Iles, 2000, s. 425).

1970'lerden beri örgütsel bağlılık çok popüler bir araştırma konusu haline gelmiştir (Brown, 1996). Mowday, Porter ve Steers (1979) örgütsel bağlılıkla ilgili süreçlerin çalışanlar, kuruluşlar ve bir bütün olarak toplum için önemli çıkarımları olduğunu öne sürmüştür. Örgütsel bağlılık yapısının önemi, çalışan tutumları ve davranışları üzerindeki etkisinin kabul edilmesiyle birlikte artmıştır. Pek çok ampirik çalışma, örgütsel bağlılığı işle ilgili diğer değişkenlerle ilişkilendirmiştir. Mathieu ve Zajac (1990) meta analizlerinde, en yaygın örgütsel bağlılık bağlantılarına dikkat çekmiştir. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür: bir öncül olarak (kişisel özellikler, rol durumları, iş özellikleri, örgütsel özellikler ve grup / lider ilişkileri); ilişkili olarak (motivasyon, işe bağlılık, iş tatmini, stres ve mesleki bağlılık); sonuç olarak (iş performansı, ayrılma niyeti, gecikme ve devir).

Daha yakın zamanda yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı (Meyer, Stanley, Herscovitch&Topolnytsky, 2002), bilgiyi paylaşma isteği ve rol dışı davranışta katılım (Storey ve Quintas, 2001; McKenzie, Truch&Winkelen, 2001) gibi konuların ilişkili olduğunu ortaya

koymaktadır. Mathieu ve Zajac'a (1990) göre örgütsel bağlılığa ilişkin odakların, türlerin, tanımların ve ölçülerin çoğalmasa söz konusudur. Farklı örgütsel bağlılık tanımları arasında, bu araştırmacılar, birey ile organizasyon arasında bir bağlantı olduğu fikrini ortaya atmışlardır. O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, örgütsel değerlerin ve hedeflerin içselleştirildiği seviyeyi yansıtan, kişinin kendi organizasyonuna hissettiği psikolojik bir bağlılık olarak tanımlamıştır. Böylelikle yavaş yavaş örgütsel bağlılık çok yönlü bir yapı haline gelmiştir (Lease, 1998). Bunun sonucunda örgütlerde ayırt edilebilir boyutlara (çok boyutlu yapıya) veya bileşenlere (Quijano, Navarro&Cornejo, 2000) sahip bir bağlılık türünü dikkate alan birkaç bütünleştirici model ortaya çıkmıştır.

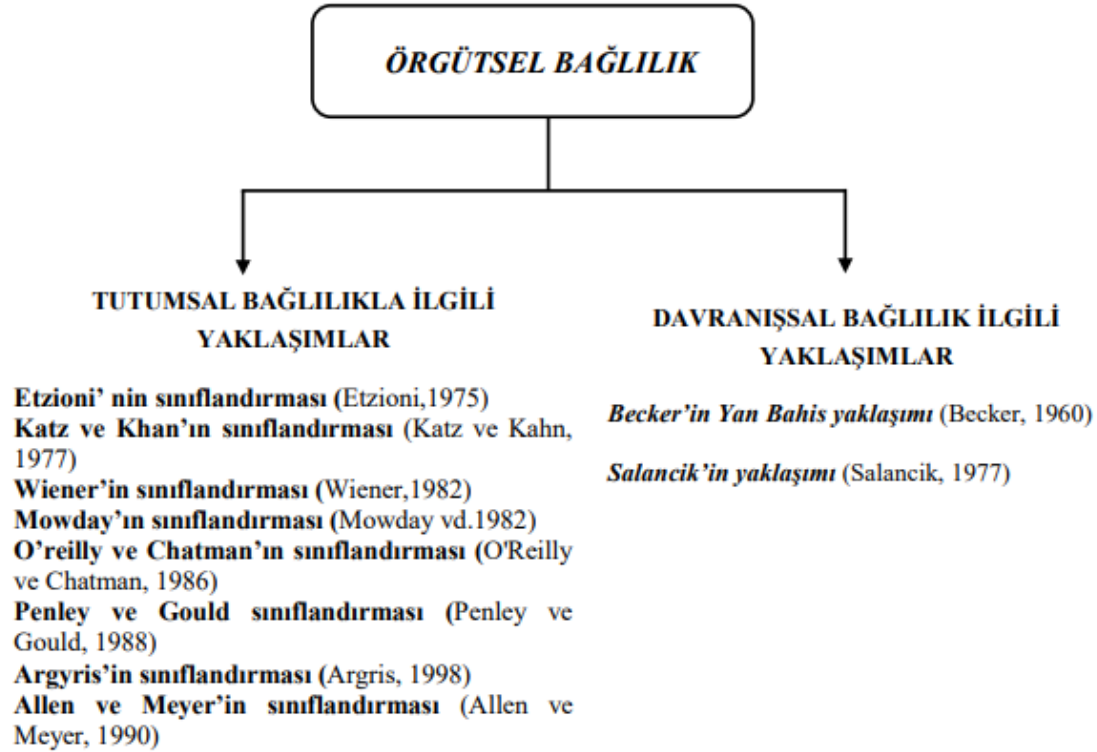
Küreselleşmeyle birlikte meydana gelen rekabet ortamı, insanın rolünü, iş görenlerin katılım seviyelerini ve örgüte bağlılıklarını gittikçe daha da önemli bir hale getirmiştir. Hosmer (1996) "Günümüzde etkisini giderek arttıran küresel çaptaki rekabete ve sürekli gelişen teknolojik karmaşıklıktan dolayı kurumlar eskiye göre işçilere, uzmanlara ve yöneticilere duyulan güvene daha fazla bağımlı bir haldedir" beyanı ile söz konusu öneme vurgu yapmıştır. Pek çok tanımlamanın yapılmış olması ile beraber örgütsel bağlılık, genel anlamıyla örgüt için gayret sarf edilmesi ve örgütün bir üyesi şeklinde kalınması arzusu ile ilgili bir kavram olarak tanımlanabilmektedir (Kostova, 1999). Geçmişte ortaya konulan ampirik araştırmalara istinaden, örgütsel bağlılıkları yüksek olan iş görenlerin üretkenliğinin ve sorumluluk duygusunun arttığı, örgütsel performans pozitif yönde etki ettiği görülmektedir (Organ ve Ryan, 1995; Wang ve Wong, 2011).

B. Örgütsel Bağlılık Kavramının Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılığa ilişkin ortaya konulan tanımlamalar ele alındığında; bağlılık konusunun tutumsal ve davranışsal esaslara dayandırıldığı göze çarpmaktadır. Başka bir deyişle; örgüt üyelerinin örgütsel bağlılıklarının meydana gelmesindeki ana gerekçelerin arkasında tutumsal ve davranışsal etkiler yer almaktadır. Örgütsel bağlılık kavramının 2 farklı biçimde sınıflandırılmasının arkasında bulunan ana gerekçe ise örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların örgütsel bağlılığı çeşitli yönlerden ele almış olmalarından ileri gelmektedir.

Örgütsel davranış ile ilgilenenler tutumsal bağlılık üzerinde odaklanırken, sosyopsikologlar ise davranışsal bağlılık üzerinde odaklanmıştır.

Örgütsel bağlılık alanında bulunan literatürde geçerliliği kabul edilmiş olan pek çok sınıflandırma bulunmakla beraber Mowday ve diğerleri (1982) tarafından söz konusu sınıflandırmalar “tutumsal” ve “davranışsal” olmak üzere iki yaklaşımda birleştirilmiştir. Örgütsel bağlılık alanyazında, tutumsal ve davranışsal bağlılık arasında bulunan farklılık daha iyi açıklanmıştır (Mowday vd., 1982; Reichers 1985; Salancik 1977; Scholl 1981; Staw 1977). Tutumsal yaklaşımda, araştırmacılar tarafından geniş ölçüde bağlılığın geliştirilmesine ve söz konusu bağlılığın davranışsal neticelerine katkı sağlayan birinci şartların belirlenmesine yoğunlaşılırken (Buchanan, 1974; Steers, 1977), davranışsal yaklaşımda ise araştırmacılar tarafından ilk olarak ortaya konulan bir davranışın yinelenmesini sağlayan şartların tespit edilmesine olduğu kadar, söz konusu davranışın tutumlardaki değişiklik üzerindeki etkilerinin üzerinde yoğunlaşmıştır (örn., O'Reilly ve Caldwell, 1981; Pfeffer ve Lawler, 1980).



Şekil 5. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Aşağıda bu yaklaşımların bir kısmı başlıklar halinde açıklanmaktadır:

1. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı bir örgütün değer ve hedeflerine güçlü bir inanç ve bir kuruluş adına önemli ölçüde çaba gösterme isteği ve kuruluşta kalma konusunda güçlü bir istek şeklinde ifade etmişlerdir. Örgütsel bağlılık alanyazını incelenirken araştırmacıların, bağlılığın tanımında üç genel tema belirlediği görülmüştür (Meyer ve Allen, 1991; Shaw vd., 2003). Bunları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sıralamak mümkündür. Bu temaların hemfikir olduğu yer, bağlılığın psikolojik bir durum olduğu görüşü; işgörenin kuruluşla olan ilişkisini karakterize eder ve kuruluşta üyeliğe devam etme veya üyeliği sonlandırma kararı üzerinde etkileri bulunmaktadır. Bu temalara göre, çalışanlar her üç bağlılık biçiminin farklı derecelerini deneyimleyebilmektedirler (Zefeiti ve Mohamad, 2017: 153).

Örgütsel bağlılığın sınıflandırmaları arasında en çok öne çıkan sınıflandırma Allen ve Meyer'in yaklaşımıdır (Aslan, 2018; Yıldırım, 2018). Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı, çalışanların işletmeye karşı tutumunun yanında davranışlarıyla da biçimlenerek, işletmenin daimi bir çalışanı olmak istemelerini sağlayan tutum olarak tanımlamaktadırlar (akt. Demirdelen, 2019).

Bu boyutlar birbirinden ayrı sebepler ile oluşmasına karşın bazı nitelikleri benzerlik göstermektedirler. Bunlar örgütün bir üyesi olma isteğinin devam etmesi, psikolojik bir durum sonucu gelişen tavrı ifade etmeleri, bireyle örgütün ilişkiyi göstermeleri ve işten ayrılmaları azaltmalarıdır (Demirdelen, 2019).

İşten ayrılmaların azalmasının nedeni her boyutta farklı nedenlerle açıklanmaktadır. Bu durum duygusal bağlılık boyutunda bireyin kendi arzusundan kaynaklanırken devam bağlılığında gereksinimi olmasından dolayı, normatif bağlılıkta ise mecburiyet nedeniyle gerçekleştiği açıklanmaktadır (Yıldız, 2019).

a. Duygusal bağlılık

Duygusal bağlılık, belirli bir örgüte duygusal olarak dahil olma arzusu olarak tanımlanır. Duygusal bağlılık, çalışanların işlerine karşı uzun vadeli duygularını içerir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kendileri istediklerinden dolayı kurumlarından ayrılmak istememektedirler (Meyer ve Allen, 1991). Zangaro'ya (2001) göre etkili iletişim, örgütsel bağlılığın

gerçekleştirilmesinde önemli bir bileşendir. Bu, hem çalışanın hem de örgütün birbirlerinin hedeflerini ve ihtiyaçlarını anlamaları ve bunlara değer vermesi gerektiği anlamına gelir. Ayrıca, çalışanın bir örgüte bağlılığının elde tutma olasılığını, sürekli katılımı ve üretkenliği artıracak da ifade etmiştir. Dahası, bazı araştırmacılar, duygusal iletişimin dahil olduğunu ve bireyin duygusal bağının, çalışanın örgütün hedefleriyle özdeşleşmesine ve çalışanın bu hedeflere ulaşılmasına yardımcı olma istekliliğine bağlı olarak oluştuğunu öne sürmektedir (Qureshi ve diğerleri, 2011). Ayrıca Moss ve Ritossa (2007), dönüşüm liderlerinin astlarının duygularını motive edecek rasyonel sürece bağlı olmak yerine yükselttiklerini iddia etmişlerdir. Macey ve Schneider (2008), liderlerin işe bağlılık duygusu yaratarak, adil davranarak ve iyi performansı takdir ederek astları üzerinde olumlu etkileri olacağını savunmuştur.

Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık sınıflandırmasının üç ana unsurundan ilki duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık, bireyin örgüte duyduğu hisleri, örgütün bir parçası olma ve örgütle kendisini kimlik birlikteliği isteği olarak tanımlanmaktadır (Demirdelen, 2019).

Bu bağlılık türüne göre bireyler örgütün amaç ve değerlerine yakın hisseder ve benimser, örgütten ayrılmak istemezler, örgüte bağlı kalırlar. Bu tamamen kendi arzu ve isteklerinden kaynaklanmaktadır. Bu yüzden bu bağlılık türü diğerlerinden daha yararlıdır (Yıldırım, 2018).

Duygusal bağlılığa göre çalışanlar örgüt ile duygusal bağlar kurarak örgütle bütünleşmekte, örgütteki görevlerine katılmaya hevesli ve örgütün bir üyesi olmaktan kıvanç duymaktadırlar (Kanat, 2019).

Bireylerin örgütü özümsemeyip bütünleşerek duygusal bağ kurması için bazı unsurların olmasına ihtiyaç vardır. Bunlar;

1. İşin Cazibesi: İşyerinde çalışana heyecan verici ve cezbedici işlerin verilmesi.
2. Rol Açıklığı: İşyerinin işgörenden ne istediğini açık bir şekilde söylemesi
3. Amaç Açıklığı: çalışanın yapmakta olduğu tüm işlerde amacını net olarak belli etmesi.

4. Amaç Güçlüğü: Çalışandan beklenen işlerin açıkça talep edilmesidir.
5. Önerilere Açıklık: yöneticilerin çalışanlardan gelen önerileri değerlendirmesidir.
6. Çalışanlar Arasında Uyum: Tüm yöneticilerin uyum için çalışmasıdır.
7. Örgütsel güvenirlilik: Çalışanların yöneticilerin verdiği sözleri yapacağına olan inancının tam olmasıdır.
8. Eşitlik: Kurularda tüm iş ve hak edişlerin adaletli olarak dağıtılmasıdır.
9. Bireye önem: Çalışanın emeğinin örgütün büyümesine çok katkı sağladığını yöneticilerin belirtmesidir.
10. Geri besleme: çalışanlara sürekli olarak yaptıkları işlerle ve çalışma güçleriyle ilgili bilgilendirmenin yapılmasıdır.
11. Katılım: Çalışanlarla ilgili alınacak tüm kararlarda çalışanların da fikirlerine danışılmasıdır (Doğan ve Kılıç, 2007; akt. Hüseyin Yıldız, 2019; Demirdelen, 2019; Öztürk, 2014; İncesu, 2011).

Duygusal bağlılık örgütlerin en çok arzu duyduğu bağlılık türü olup, en iyi bağlılık biçimi olarak görülmektedir (Yıldırım, 2018).

b. Devamlılık bağlılığı

Meyer ve Allen (1991), devamlılık bağlılığını örgütten ayrılma ile ilişkili olarak algılanan maliyetler olarak tanımlamışlardır. Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılma maliyetinin daha yüksek olması durumunda, örgütlerine istedikleri için değil, mecbur oldukları için daha bağlı olduklarını göstermektedir. Dahası, çekici faydaları kaybetme tehdidinin, bir örgütten ayrılmanın algılanan maliyetlerinden biri olduğuna inanmaktadırlar. Örgütlerinde dikkat çekici bir konuma sahip olan çalışanlar, aldıkları yüksek ücretler nedeniyle işlerini kaybetmek istemezler, dolayısıyla işten ayrılma durumunda kaybettikleri daha yüksek fayda nedeniyle örgütlerinden kolay kolay ayrılamazlar. Dahası, daha iyi paketler sunan alternatif istihdam için sınırlı fırsatları olan çalışanlar, elbette, kalmaları gerektiğinden mevcut örgütlerinde kalmaktadırlar. Bununla birlikte, örgütün terfi için açık bir kökü olduğunda (Shouksmith, 1994), iyi bir ödül sistemine, kariyer gelişimi için açık bir plana sahip olduğunda (Akhtar ve Tan, 1994) devamlılık bağlılığı artabilmektedir.

Devam bağılılığında, bireyler kendilerini örgütte kalmak zorunda hissetmektedirler. İşten ayrıldıkları takdirde yaşayacağı sorunları önemserler (Yıldız, 2019). Bu bağılılıkta çalışan örgüt için sarfettiği çabayı, geçirdiği zamanı düşünmektedir. Emeklerinin karşılığını almadan gitmemesi gerektiğine bu yüzden kalmak zorunda olduğuna inanmaktadır (Kanat, 2019). Bireyler zamanla örgüte birçok katkı sağlamaktadırlar. Bunun karşılığını almayı istemektedirler. İşten ayrıldıkları takdirde bu karşılığı alamayacaklardır. Bununla beraber yeniden aynı veya daha iyi bir iş bulamayacaklarını düşünmektedirler. Tüm bu durumlar göz önünde bulundurup yarar zarar oranı hesaplamakta bunun sonucunda kalmak zorunda hissedebilmektedir (Hüseyin Yıldız, 2019). Bunun dışında maddiyat ve mükafatta bu bağılılığı etkilemektedir. Birey maddi olarak ne kadar mükafatlandırılır ise o derece bağılılığı artacaktır (İncesu, 2011). Kısaca devam bağılılığı diğer bir adıyla hesapçı bağılılık, bireyin örgütte kalmasının getirilerini düşünüp kalıp kalmayacağını karar veren tamamen bireysel çıkarılara bağlı bir türdür (Babataşı, 2015; Aka, 2017; Gülten, 2018).

Devam bağılılığını etkileyen birçok etken vardır. Bunlar aşağıdaki gibidir:

1. Yetenekler: Çalışanların kendi yeteneklerini ve iş deneyimlerinin diğer bir örgüte geçişini sağlayıp sağlayamayacağı,
2. Eğitim: Çalışanın almış olduğu eğitimlerin ve kişisel donanımların diğer bir örgütte fayda sağlayıp sağlayamayacağı,
3. Kendine Yatırım: Çalışanın zamanın ve emeklerinin büyük bir çoğunluğunu çalıştığı örgüt için harcaması,
4. Yeniden Yerleşme: Çalışanların örgütteki görevini bırakması durumunda, farklı bir işe, farklı bir örgüte veya farklı bir şehre yerleşmesi ve alışması süreciyle ilgili düşünceleri,
5. Emeklilik Primi: Çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda, bu zamana kadar hak etmiş oldukları haklarından, kıdem tazminatında ve emeklilik primlerinden vazgeçmek zorunda kalması düşüncesi,
6. Alternatif İş İmkanları: Çalışanları mevcut işlerinden ve örgütten ayrılmaları halinde, şu anki işleri gibi bir işe ya da daha iyisine sahip olup olamayacakları düşüncesi (Nartgün ve Menep, 2010: 292-293).

7. Normatif Bağlılık: Çalışanların işletmede kalmaları konusunda kendi ahlaki duygularının yükümlülüğü altında kalmaları olarak açıklanmaktadır. Normatif bağlılığı güçlü çalışanlar, işletmede kalmaya ihtiyaç hissetmektedirler (Doğan ve Kılıç, 2007; akt. Hüseyin Yıldız, 2019; Demirdelen, 2019; Öztürk, 2014; İncesu, 2011).

c. Normatif Bağlılık

Yönetim alanındaki normatif bağlılık, belirli bir örgütte kalma yükümlülüğü olarak tanımlanmıştır (Bryant vd., 2007; Lumley vd., 2011; Meyer ve Allen, 1991). Bu tür bir bağlılık içindeki çalışanlar, istedikleri ya da ihtiyaç duydukları için değil, ahlaki nedenlerle bunu yapmaları gerektiğini düşündükleri için örgütlerinde kalmaktadırlar (Meyer ve Allen, 1991). Bazı çalışanlar örgütlerini kasıtlı olarak kendilerine zarar vermek için terk etseler de, diğerleri kendilerine çok ihtiyaç duyduklarında örgütlerinden ayrılmayı kabul etmemektedirler. Benzer şekilde, Dunham ve arkadaşları (1994), çalışanların, değerleri uygun olmadığını gösteriyorsa, bir örgütten ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğunu görüyorlar. Ayrıca, Meyer ve arkadaşları (1989), kararlı çalışanların örgütte kalma ve örgütün misyonu, hedefleri ve hedeflerine doğru çaba gösterme olasılığının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Normatif bağlılıkta birey kendini örgüte karşı sorumlu hissetmektedir ve çalışmaya devam etmek zorunda hissetmektedir (Koç, 2009; Köse ve Gönüllüoğlu, 2010). Birey kendini idarecilere ve iş arkadaşlarına karşı sorumlu görmektedir (Gider ve ark., 2011).

Bu bağlılık ahlaki ve etik değerlerden dolayı meydana gelmektedir. Birey örgütte kalmanın ahlaka uygun bir davranış olduğuna inanmaktadır (Özdemir, 2014; Ece ve Gültekin, 2018). Bu bağlılık diğer bağlılıklardan farklı olarak kişisel sebeplerden değil toplumsal normlardan meydana gelmektedir. Bu yüzden farklı toplumlarda farklı bağlılık davranışları görülmektedir (Özdemir, 2014; Esmer ve Yüksel, 2017).

Bireyler örgütün kendisine vermiş olduğu şanstı ve yaptığı yardımlardan ötürü örgüte karşı borçlu hisseder ve kurumda kalmak zorunda hissetmektedirler (Kılıç, 2019; Mutlu, 2019). Kurumda kalmak bu bireyler için ahlaki bir yükümlülüktür. Sadık olduklarını düşünmektedirler (Altay, 2019). Toplumda aynı

örgütte uzun yıllar çalışmanın saygın ve takdire şayan bir durum olması bireylerin örgüt üyeliğine devam etmesine neden olmaktadır. Bunu erdemlilik olarak görmektedirler (Şengül, 2019).

Bireyin normatif bağlılık geliştirmesinde kişilik özellikleri, sosyal hayatta kazandığı tecrübeler ve örgütün birey için sarfettiği çaba etkili olmaktadır (Liman 2019). Bireyin diğer çalışanlarla arasında kuracağı bağda sorumlu hissetmelerine neden olmaktadır (Yılmaz, 2019).

2. O'reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı bireyin psikolojik olarak örgüte bağlanması olarak görmektedirler. Örgüte bağlılık bireyin örgütün fikirlerini ve niteliklerini kabul edip buna uyum sağlama düzeyi olarak değerlendirilmektedir (Çetin Yıldız, 2019). Buna göre örgütsel bağlılık üç unsurla açıklanmaktadır. Bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme. (Yılmaz, 2019; Aydın, 2019).

Uyum Bağlılığı: Bu bağlılıkta ödülleri kazanmak ve cezalardan kaçınmak söz konusudur. Örgütün değerleri değil bireysel kazanımlar önemlidir (Demircan, 2019). Buna yüzeysel bağlılıkta denmektedir. Maddi kazancı, yetkiyi, arzu edilen mevki ve makamı elde edebilmek, tatmin olmak, itibar kazanmak, ün kazanmak, geleceğini güvence almak gibi ödülleri kazanabilmek için bağlılığı bir anahtar olarak görmektedirler. Bu bireylerde örgütü bırakma yönelimlerinin olduğu görülmektedir (Çetin Yıldız, 2019; Tekne, 2019). Uyum bağlılığında, çalışan örgütün hedeflerine, değerlerine, başarılarına saygı duyarak ve o örgütte yer aldığı için gurur duyabilmektedir. Bundan dolayı, çalışanın tutumu ve davranışları onun değerleriyle uyum gösterir ve zaman geçtikçe bir olur. İşte bu sayede örgüt çalışanlarının davranışları örgütün amaçları doğrultusunda standartlaşmış olmaktadır.

Özdeşleşme Bağlılığı: Bireyin örgütün diğer üyeleri ile arasındaki iyi ilişkilerden dolayı meydana gelir. Birey aynı örgütte olmaktan onur duymakta ve örgütte kalmayı devam ettirmek istemektedir (Demircan, 2019). Bireyin özdeşleşmesine örgütte adını duyurma isteği, ait olma ve kişisel başarı ve tatmin olma isteği sebep olabilmektedir. Bu bağlılıkta bireylerin iş veriminin yüksek olmasını, işe geç kalma, gelmeme ve işi bırakma gibi davranışların azalmasını sağlamaktadır (Tekne, 2019). Örgütte çalışan kişi örgütün bir parçası olmak için

çaba sarf etmektedir. Bunun için örgütteki diğer çalışanlar ile iletişim kurarak tutum ve davranışlarında değişiklik yapar. Diğer çalışanların fikir ve düşüncelerini kendininkilerle özdeşleştirerek o örgüte ait olmaktan mutluluk duyar.

İçselleştirme Bağlılığı: Bireyin değerlerinin örgütünkiyle uyum göstermesi ile gelişmektedir. Bireyin duygu ve düşüncelerinin örgütün diğer üyeleri ile örtüşmesi sonucu meydana gelmektedir (Çetin Yıldız, 2019; Demircan, 2019). Bireyler içselleştirmeyi gerçekleştirdiğinde örgütün onları motive etmesine gerek yoktur. Örgütün hedef ve değerlerini içselleştirmiş olan bireyler bunları gerçekleştirmek için görevlerine büyük bir hevesle yerine getirmektedirler (Tekne, 2019). İçselleştirme bağlılığında çalışanın değerleriyle örgütün değerleri mutlak uyum göstermektedir. Çalışan, örgütün kurallarına, davranışına veya görüşüne gerçekten inandığı için, benimsediği için samimi bir şekilde uymaktadır. Kendisini örgütle içselleştirerek bağlılığı oluşturur.

Yukarıda örgütsel bağlılığın 3 boyutu halinde açıklanan uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı birbirinden farklıdır, bağımsızdır ve çalışanın psikolojik durumuna ve kişisel özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir (O'Reilly ve Chatman (1986).

3. Becker yaklaşımı

Bir diğer adı yan bahis yaklaşımıdır. Becker örgütsel bağlılığın bireysel yan bahisler sonucu meydana geldiğini öne sürmektedir. (Kılıç, 2019). Buna göre bireyin işine olan ilgisi, emeği, ayırdığı zaman o işe verdiği değeri göstermektedir. Birey için işi ne kadar önemli olursa o derece kaybetmek istememektedir. Bu yüzden işine ve örgüte bağlı kalmak zorundadır (Öztürk, 2019). Bireylerin bağlılığı duygusal olmayıp daha çok ekonomik temellidir. Örgüte bağlılığını yitirdiği zaman oluşacak kayıpları nedeniyle kaygılanmaktadır. Bu yüzden örgüte bağlı kalmakta ve görevini sürdürmektedir (Olucak, 2019). Buna göre örgütsel bağlılık; topluma ilişkin beklentiler, bürokrasi ile ilgili düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve roller olmak üzere 4 boyutla açıklanmaktadır (Ekim, 2019).

Topluma ilişkin beklentiler: Bireyler toplumun değer ve normları doğrultusunda davranışları etkilenmektedir (Çetin Yıldız, 2019). Birey işe başlarken kendisi sadakatli biri olduğunu söylemişse örgütten ayrılmayacağına

dair bahse girmiş demektir. Başka bir örgütlerden gelecek teklifleri reddedecek böylece ne kadar sadık olduğunu gösterecek ve bahsi kazanacaktır (Özgörü, 2019).

Bürokrasi ile ilgili düzenlemeler: Birey örgütte kazanacağı ödül, terfi, kıdem, statü, emeklilik gibi imkanları yitirmek istememektedir. Bu yüzden örgütten ayrılmak istememektedirler (Olucak, 2019). Birey örgütten ayrıldığı takdirde emeklilik haklarını yani bahsi kaybedecektir (Özgörü, 2019).

Sosyal etkileşimler: Bireyler örgütte kendileri ile ilgili profil oluşturmaya çalışmaktadırlar. Bu profilin değişmemesi için buna uygun davranışlar sergilemektedirler (Oruç, 2019; Gül, 2019; Çetin Yıldız, 2019).

Sosyal roller: Bireyler örgütteki rolüne o kadar adapte olmuştur ki başka bir rolü yerine getiremeyeceğini düşünmektedir (Olucak, 2019; Liman, 2019; Han, 2019).

4. Mowday'in sınıflandırması

Mowdayve diğerleri (1982) tarafından örgütselbağlılık “tutumsal” ve “davranışsal” olacak şekilde ikiye ayrılmıştır. Söz konusu sınıflandırmaya göre;

1. Tutumsal bağlılık: Örgütlerdeki her bir çalışan, kendisini örgüt ile özdeşleştirmektedir ve örgütün hedeflerini benimseyerek kendisi ile özdeşleştirmektedir. Buradan hareketle, çalışanlar şahsi değerlerini ve hedeflerini örgütlerinin çıkarını gözeterek şekilde değiştirmek ve ayrıca örgütte varlığını devam ettirmek istegindedirler.

2. Davranışsal bağlılık: Uzun bir zaman boyunca aynı örgütün çalışanı olan üyeler, örgütten ayrılmaları halinde karşılarına çıkacak problemlerin çözülmesine ilişkin bir güvensizlik hissetmektedirler. Dolayısıyla bu çalışanlar, aynı örgütün çalışanı olarak çalışma hayatlarını idame ettirme arzusundadırlar. Zira örgütten ayrılmaları halinde örgütlerinin sunmuş olduğu olanaklardan yoksun kalacaklardır ve belirli bir maliyetle karşılaşacaklardır. Özetle; davranışsal bağlılık içerisindeki örgüt çalışanları, örgütün kendinden çok örgüt içerisindeki davranışların yinelenmesi arzusundadırlar.

Mowdayve diğerleri (1982) tarafından, bahsi geçen iki bağlılığın arasında dönüşümsel bir sürecin bulunduğu vurgulanmıştır. Diğer bir ifadeyle

örgütünüyeleri tarafından belirli davranışlar sergilenmektedir ve söz konusu davranışlardanduyulan hazzın doğrultusunda davranışlar tekrarlanacak ve zaman içerisinde bu durum ile uyumlu tutumlar geliştirilecektir (Meyer ve Allen, 1991).

5. Etzioni'nin sınıflandırması

Etzioni (1975) tarafından örgütsel bağlılığınana gerekçesi olarak; örgütün, üyeler üstündeki gücü ve otoritesiniışaret etmiştir ve bununla beraberiş görenlerin, örgüte ilişkin tutumlarının bağlılığı meydana getirdiğini ifade etmiştir. Buradanyola çıkarak Etzioni (1975) tarafından örgütsel bağlılık; “ahlaki”, “hesapçı” ve“yabancılaşma” olacak şekilde 3 sınıfa ayrılmıştır.

1. Ahlaki bağlılık: Örgüt üyelerinin, örgütünhedefleri ile kendilerini özdeşleştirmeleri ve burandanhareketle bireysel hedeflerin ortaya çıkması şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle “moral bağlılığı”şeklinde de kullanılmakta olan ahlaki bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüt ile kendilerini içselleştirerek, örgütün hedeflerini ve örgütünüçerisinde yaptıkları görevleri değerli görmektedirler (Schein, 1978).

2. Hesapçı bağlılık (Çıkara dayalı bağlılık): Bu bağlılık türü, örgüt ile örgütün üyelerinin arasındaki değişim sürecinden ileri gelmektedir. Bir nevi alışveriş ilişkisinebenzetilen hesapçı bağlılık; örgütün üyelerinin, örgüte sağlamış oldukları katkılarınneticesinde sahip olacakları “ödül”gerekçesiyle duyulan bağlılığın bir ifadesidir.

3. Yabancılaşmaya yönelik bağlılık: Örgütün üyeleri içsel anlamda örgütte varlığını devam ettirme isteğine sahip olmamalarına karşın örgütte devam etmek için zorlanmaktadırlar. Üyelerin, bir taraftan örgüt tarafınca davranışlarıkısıtlanırkendiğer taraftan da örgütte kalma hususunda baskı altında oldukları görülür. Özetle; çalışan, üyesi olduğu örgüte ilişkin olumsuz duygularakapılmaktadır ancak yabancılaşmaya ilişkin bir bağlılık oluşturmaktadır.

6. Wiener'in sınıflandırması

Wiener (1982) tarafındanbağlılık, örgütün çıkarları ile uyumlu olacak biçimde faaliyetler gösterilmesi açısından içselleştirilen normatif baskıların tamamı şeklinde ifade edilmiştir. Bununla beraber Wiener (1982), örgütün

üyelerinin bağılıklarına etki edilmesi bakımından istihdam, seçim ve sosyalleşme gibi faaliyetlerin oldukça önemli bir rol oynadığını öne sürmüştür.

1. Normatif (moral) bağılılık: Wiener (1982), bağılılıktan ileri gelen herhangi bir davranışın, bağılılığın derecesine göre aşağıda sıralanan niteliklere ilişkin şekilde değişik seviyelerde sahip olması gerektiğini savunmaktadır:

- Örgüt çıkarları doğrultusunda ortaya konulan bireysel fedakarlıkların yansımaları olmalıdır.
- Davranışları ilk aşamada cezai yaptırımlar ya da ödüller şeklinde birtakım çevresel kontroller ile ilişkilendirilmemelidir.
- Örgüte ilişkin eylemler ve düşünceler açısından bireysel zaman ayırmak şeklinde örgüte karşı bireysel bir ilgi göstermesi gerekmektedir (Wiener ve Gechman, 1977).

Dolayısıyla bir çalışan, farklı bir örgütte hem kendisi hem de ailesi açısından daha iyi koşullar sağlanmasına karşın örgütte çalışmaya devam etmekte ise bağılılığın oluştuğunu söylemek mümkün olmaktadır. Yalnızca bir örgütte uzun bir zaman çalışılmış olması, örgütsel bağılılık için yeterli bir durum olarak gösterilmemektedir.

2. Araçsal bağılılık: Örgütün hedef, değerleri karşısında normatif bir bağılılık oluşturulmaksızın yalnızca maddi çıkarlar doğrultusunda bağılılığın gösterilmesi anlamı taşımaktadır. Bahsi geçen bağılılık duygusunu taşıyan örgüt üyelerinin bireysel çıkarlarının sonucunda örgütlerine yönelik bağılıklarının oluştuğu gözlenmektedir. Araçsal bağılılık, örgüt üyeleri için bir değişim sürecine dayanmaktadır. Örgüt üyesi tarafından bağlı bulunduğu örgüt için birtakım katkılar sağlanırken, örgüt tarafından ise çalışanın birtakım gereksinimlerinin karşılanması sağlanmaktadır. Sonuç olarak Wiener (1982); araçsal bağılılığın çalışanların menfaatleriyle paralel, normatif bağılılığın da örgütün hedefleriyle çalışanların hedeflerinin paralel olduğunu açıklamıştır.

7. Penley ve Gould'ın sınıflandırması

Etzioni (1975) tarafından ortaya konulan “örgütsel katılım modeli”, makro örgütsel bir teori olarak değerlendirilmesine karşılık; bireysel olarak çalışan kişilerin, örgütlere karşı bağılıklarının kavramsallaştırılmasında yeterli olmaması

gerekçesiyle literatürde çok fazla ilgi görmemiştir. Bununla beraber modelin karmaşıkve ölçülemez olması gibi durumlar da yetersiz olmasının diğer nedenleri arasında gösterilmektedir.

Penley ve Gould (1988) tarafındanEtzioni (1975)'nin modelinin karmaşık bulunduğu ifade edilmiştir. Zira Etzioni,duygusal bağlılık boyutunu, literatürdeki genel iki boyutlu düşüncenin tersine ahlaki ve yabancılaşmaya yönelik bağlılık şeklinde değerlendirmiştir. Söz konusu kavramların birbirinden farklı mı yoksa benzer mi olduğu açıkça ifade edilmemiştir.Bahsi geçen problem, Wiener (1982) tarafından da ele alınmış olup; bunların bağımsız kavramlar mı yoksa yalnızca tek boyutlu ölçeğin karşıt uçları mı olduğu ifade edilmiştir. Penley ve Gould (1988)'a göre ahlaki ve yabancılaşmaya ilişkin bağlılık, tek boyutlu ölçeğin zıttıysa, yabancılaşmaya yönelik bağlılık kavramına gereksinim duyulmayacaktır. Nitekim yabancılaşma bağlılığı, örgüte karşı olan duygusal bağlılığınnegatif tarafınıifade edecektir. Dolayısıyla Penley ve Gould (1988) söz konusuahlaki ve yabancılaşma bağlılığını ayrı ayrı olarakincelemiş ve buna göre bir değerlendirmeye varmışlardır.

C. Örgütsel Bağlılık Faktörleri

Örgütsel bağlılık bireylerin iş başarıları üzerinde etkili önemli bir kavramdır. Bağlılığı da etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar, kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler şeklinde gruplandırılmaktadır. Bu gruplar altında yer alan birçok unsur bağlılığı etkilemektedir (Han, 2019; Çınar, 2019; Aydın Kang, 2019; Gül, 2020). Kişinin kendisinden kaynaklanan yaşı, cinsiyeti, medeni ve eğitim durumu, kıdemi vb.durumlar örgütsel bağlılıklarında belirleyici olabilmektedir. Bunun yanı sıra örgütten kaynaklanan işin niteliği, yönetim ve liderlik, ücret düzeyi, rol belirsizliği, takım çalışması, örgüt kültürü, örgütsel adalet gibi faktörlerde bireyin örgüte olan bağlılığını etkileyebilmektedir. Kişisel ve örgütsel özelliklerden başka yeni bir iş bulabilme olanakları ve profesyonellik örgüte bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörler arasında yer almaktadır (Aydın Kang, 2019; Liman, 2019; Saygılı, 2019; Demircan, 2019; Tekne, 2019; Canbaba, 2019; Çınar, 2019; Gül, 2020).

Kişisel faktörlerin örgütsel bağlılığa etkisi çok büyüktür. Örgütsel bağlılıkları arasındaki farkın nedeni örgüt üyelerini birbirinden ayıran kişisel

özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Saygılı, 2019; Çınar, 2019). Kişisel faktörler bireyin örgütü özümsemesini, içselleştirmesini ve özdeşleştirmesini etkilemektedir. Dolayısıyla bireyin örgüte bağlılık boyutunu etkilemektedir (Saygılı, 2019).

Kısacası örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkili olan kişisel faktörler şu şekilde sıralanabilir; medeni ve eğitim durumu, yaşı, cinsiyeti ve kıdemi (Kalafat, 2019; Mutlu, 2019).

Cinsiyet: Cinsiyetin örgütsel bağlılığa etkisi konusunda birçok fikir bulunmaktadır. Bunlar bazıları erkek ve kadın bakış açılarının farklılığı nedeniyle bağlılık boyutlarının da farklı olduğunu belirtmektedir. Bazıları ise işe alım ve çalışma şartlarında yaşanan cinsiyet eşitsizliği nedeniyle örgütsel bağlılıklarda farklılıklar olduğu savunulmaktadır (Öztürk, 2019).

Toplumsal roller iş hayatında kendini göstermektedir. Kadınların aile içinde aldıkları görev ve sorumlulukları örgütteki görevlerine vakit ayırmada sıkıntı yaşamalarına neden olabilmektedir. Yeni iş olanaklarının kadınlarda daha az oluşu ise örgütte kalmayı istemelerine neden olabilmektedir (Liman, 2019). Erkeklerle aile içinde verilen maddi sorumluluk nedeniyle işine duyduğu ihtiyaç çok yüksektir. Bunun yanı sıra iş hayatında başarı göstermesi beklenmektedir bu yüzden kariyer odaklı ve görevlerine daha bağlı olmaktadır (Demircan, 2019; Aydın Kang, 2019).

Yaş: Çalışanın yaşı örgüte bağlılığını etkileyen etmenlerden biridir. Bununla ilgili çeşitli görüşler vardır. Buna göre daha genç olan örgüt üyeleri yaşlı olanlara göre meslek hayatının başında olmasından dolayı başarı kazanmak için örgütsel bağlılığı daha yüksek olmaktadır (Aydın Kang, 2016). Ancak yaşlı olanların yeni bir iş bulma ve adaptasyon olma süreci gençlere oranlara daha zor gelmektedir. Bu durum yaşı ileri olanların örgütsel bağının yüksek olmasına sebep olmaktadır (Saygılı, 2019). Ayrıca ileri yaşlarda eğitim ve iş fırsatlarının azlığı bireyin örgüte bağlılığına arttırmaktadır (Çetin Yıldız, 2019).

Yaşın ile beraber örgütte geçirilen vaktin artması örgüte karşı duygusal bağı arttırmaktadır. Bu da örgütten ayrılmalarına engel olmaktadır. Bunun yanı sıra yaşla beraber bireyin örgüte olan yatırımını da arttırmaktadır (Tekne, 2019). Becker

yaklaşımına göre birey yatırımlarını kaybetmek istememesi örgüte bağlılığını arttırmaktır (Olucak, 2019).

Medeni Durum:Medeni durum ile örgütsel bağ arasındaki ilişki incelendiğinde evli bireylerin maddi gereksinimlerinin daha büyük önem arz etmesi nedeniyle bekarlara göre örgüte bağlılığı daha fazla olmaktadır (Çetin Yıldız, 2019). Evli bireyler ailelerine karşı yükümlülüklerinden ötürü diğer iş olanaklarına karşı daha temkinli yaklaşmaktadır. Bekar bireylerse fırsatları kaçırmak istemezler. Bu durum bekar bireyler örgütsel bağlılığının daha düşük olmasına sebep olmaktadır (Oruç, 2019).

Cinsiyete bağlı olarak medeni durum değerlendirildiğinde evli olmasına rağmen kadın ve erkekte beklenen roller birbirinden farklı olacağından bağlılıkta değişmektedir. Aile içi sorumluluklarının ve çocuk yetiştirme görevinin kadınlara verilmesi erkeklere ise maddi sorumlulukların yükselmesi erkeklerin kadınlara oranla örgüte daha bağlı olmalarına sebep olmaktadır (Aydın Kang, 2019).

Eğitim Durumu:Eğitim durumuyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin olumsuz yönde olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesinin artması bireyin örgütten beklentilerini arttırmaktadır. Beklentilerin karşılanmaması örgütsel bağlılığı zayıflatmaktadır. Bunun yanı sıra düşük eğitim seviyesinde yeterli iş imkanının bulunmaması bireyin örgüte bağlılığını arttırmaktadır. Yani eğitim seviyesi arttıkça iş imkanlarının artması bireyin taleplerini ön plana koymalarını sağlayacaktır. Taleplerinin karşılanmaması halinde örgütten ayrılmaktan çekinmeyeceklerdir (Demircan, 2019; Saygılı, 2019; Aydın Kang, 2019).

Eğitim düzeyinin artması bireylerin sorumluluk almalarına ve kendi başlarına karar verebilmelerini sağlamaktadır. Bu durum örgütü özümsemeyi sağlayacağından bağlılığı da arttırmaktadır (Tekne, 2019).

Kıdem Bireyin örgütte çalıştığı zamanı anlatan kıdem ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif olduğu görülmektedir. (Aydın Kang, 2019). Kıdemin artmasıyla bireyin örgüte yapacağı yatırımların ve emeğin artması öngörülmektedir. Bu yatırımlar sonucu kazanılmış olan makam, maaş ve ödüller bulunmaktadır. Bireyin daha fazlasını kazanma fırsatı vardır. Bu yüzden birey bu yatırımlarını kaybetmekten çekinmesi örgütte kalmasını sağlamaktadır (Olucak, 2019). Ayrıca örgütte kazanılan deneyiminin farklı bir örgütte aynı sonuca

ulaştırmaması bireyin yeni örgütte acemi pozisyonuna düşmesine sebep olmaktadır. Birey yıllar içinde kazandığı deneyimi kaybetmek istemez ve bu yüzden örgütte kalmaktadır (Özgörü, 2019). Bununla beraber kıdemın artması ile örgütte geçirilen zamanın ve emeğin artması birey ile örgüt arasında duygusal bağ kurmasında sebep olmaktadır. Bu durumda bireyin örgütsel bağlılığı artmaktadır (Demircan, 2019).

Kıdem ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz yönde ilişki olduğu dair görüşlerde bulunmaktadır. Uzun yıllar çalışmanın sonucunda bireyde örgüte ve görevlerine karşı usanma ve bireyde tükenmişlik görülmektedir. Bu durum işten ayrılma isteğini tetiklemekte ve örgüte bağlılığı azaltmaktadır (Tekne, 2019).

D. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bireylerin örgütlerine duydukları bağlılık, duygusal bir durum olduğundan birçok farklı faktör bağlılığı etkilemektedir. Etkileme düzeyleri incelendiğinde bağlılığı en fazla etkileyen faktörler astların görevlerini icra etmekten elde ettikleri doyum ve görevlerindeki rollerini benimseme düzeyleridir. Astlara daha geniş kapsamda örgüt içi görev ve sorumlulukların verilmesi astların örgüte yönelik aidiyetlerini ve bağlılıklarını artırırken, çalışanların örgütteki görev tanımlarının tam olarak belirlenmemesi bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütte icra edilen işlerin niteliği ve kalite durumu ayrıca astların kurumlarına duydukları bağlılıklarını doğrudan etkilemektedir (Maxwell ve Steel, 2003, s. 362).

Örgüte duyulan bağlılığı etkileyen diğer önemli unsurlardan birisi, astlar tarafından doğrudan algılanabilen ve örgütlerce sağlanan astlara gösterilen örgütsel destektir. Desteğin düzeyi astın örgütüne yönelik kazanmış olduğu aidiyet duygusunun artırılması veya azaltılması ile doğrusal bir etkileşim içindedir. Desteklendiğini algılayan astta, örgütün kendisine sağladığı bu psikolojik destek ile bağlılık duyguları oluşmaya başlar. Bağlılığı pozitif yönde etkileyen diğer bir etmen ise lider ile astların aralarında kurdukları etkileşimindeki kalitedir. Lider ve ast arasında oluşan kaliteli etkileşimin, rol model davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışı oluşumu üzerinde olumlu etkileri vardır. Oluşan bu etkileşimin pozitif yönde oluşması, örgüt içindeki lidere

ve çalışma arkadaşlarına bağlılık duygularının artması yönünde pozitif sonuçlar vermektedir (Vandenbergh, Bentein&Stinglhamber, 2004, s. 50).

Kurumdaki işlerin niteliğini ve kalitesini etkileyen diğer önemli faktörlerden biri de mesai arkadaşlarının ve amirlerin gösterdikleri davranış ve tutumlardır. Astların örgütlerine olan bağlılığı büyük oranda mesaideki iş arkadaşları ve kendi amirleri ile oluşturduğu olumlu etkileşime bağlıdır. Bu durum yöneticilerin astlardaki bağlılığı arttırmak için, pozitif bir ortam oluşturması, onlar ile olumlu yönde kişisel iletişim kurması, astlar arasında olumlu ilişkilerin artırılması ve aidiyet ve kültür oluşumu için çaba harcanması sonuçlarını doğurmaktadır. Astların örgütteki çalışma süreleri, örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen bir başka önemli unsurdur. Astların örgütte geçirdiği sürenin artması, örgüt vizyon ve misyonu ile değerlerini içselleştirilmesine ve örgüte olan bağlılığın artmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca; bağlılığa etki eden yöneticiler tarafından göz önünde bulundurulması gereken diğer faktörler asta verilen iş yükü, stres, monotonluk, çalışma şartları, örgüt içi iletişim, ödül ve ceza sistemidir (Meyer, Allen ve Smith, 1993, s. 74).

1. Örgüt İçi Faktörler

Bireyin örgüte olan bağlılığını etkileyen önemli bir faktörde örgütün özellikleridir (İncesu, 2011). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütün özelliklerinden; işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik, ücret düzeyi, rol belirsizliği ve çatışması, takım çalışması, örgüt kültürü ve iklimi, örgütsel adalet, örgütsel destek ve ödüller, örgütsel güven gibi kavramlar bu bölümde incelenecektir.

İşin Niteliği ve Önemi:Bu faktör örgütsel bağlılığa etki eden örgütsel faktörlerin başındagelmektedir (Kanat, 2019). İşin önemi, bireyin işinin hayatına yaptığı etkidir. Bireyin işi sosyal çevre tarafından önemli kabul edilmesi, bireyin işine dolayısıyla örgüte olan bağlılığını arttırmaktadır (Yıldız, 2019). Nitelik ise işin güçlük seviyesi, işi başarma olasılığı, işteki çeşitlilik, öğrenme şansı, işin denetimi ve yöntemler gibi kavramları anlatmaktadır (Babataşı, 2015). İşin niteliğinin artması bireyin örgüte bağlılığının artmasını sağlamaktadır (Kanat, 2019).

Çalışanın örgütte rol ve sorumluluklarının artması örgütsel bağlılık düzeyinide yükseltmektedir (Yıldırım, 2018). Bireyin yaptığı iş ile özdeşleşmesi,

iş i konusunda yetki sahibi olması örgüte bağıllığını arttırmaktadır. Örgütler bireyin iş i ni planlamasını, planlarını uygulamasını, kontrol edebilmesini sağlayacak yetki ve sorumluluğı vererek iş i zenginleştirerek iş i n niteliğı arttırmaktadırlar (Çeliksa, 2019).

Yönetim ve Liderlik:Liderler örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için bu doğrultuda çalışanları yönlendirip ve harekete geçirmektedirler. Liderler bu görevi yapmak için farklı yönetim metodları kullanırlar. Bu metodlar sadece çalışanı harekete geçirmekle kalmayıp örgüte bağıllığını da etkilemektedir. (Oruç, 2019). Lider ve çalışan arasındaki iletişim onlara karşı gösterilen davranış ve yaklaşımlar, örgütün kurallarının nasıl uygulandığı örgütsel bağıllığı etkilemektedir (Çetin Yıldız, 2019).

Liderlerin, çalışanların iş i ile ilgili verilen kararlarda söz sahibi olmasını sağladığı, yenilikçi bakış açısını ön plana çıkardığı, iş i için heyecan duymalarını sağladığı bir yönetim tarzı uygulaması çalışanların bağıllığını da arttırmaktadır (Bayram, 2019). Bununla birlikte liderlerin çalışanların iş i lerini yapma biçimleri konusunda özgürlük vermesi, kararları tek başına alabilme yetkisinin verilmesi de çalışanların bağıllığını arttıracaktır (Olucak, 2019).

Ücret Düzeyi:İnsanların geçimini sağlayabilmesi için para kazanmaları gerekmektedir. İnsanların çalışmalarının en önemli sebebi para kazanma ihtiyacıdır (Öztürk, 2019). İnsanların örgütten aldıkları ücretin düzeyi örgüte bağıllığını etkileyen önemli etmenlerdendir. Örgütten ayrılma sebeplerin başında ücret düzeyi olduğu belirtilmektedir (Navıdı, 2019).

Bireylerin yaptığı iş i n karşılığı olarak aldığı ücret onların gereksinimlerini karşılmasını sağlamaktadır. Örgüt yaptığı iş i neticesinde ücret verirken çalışan bu ücret ile maddi kazancın yanı sıra itibar ve statüde kazanmaktadır (Şengül, 2019). Bu yüzden çalışmalarının karşılığı olarak aldığı ücret düzeyi bireyin hem gereksinimleri hem itibarı açısından doyum sağlamalıdır. Aksi takdirde birey örgütten ayrılacaklardır. Bireyin örgüte bağıllığı için ücret düzeyinin tatmin edici olması gerekmektedir (Liman, 2019).

Rol Belirsizliğı ve Çatışması: Rol belirsizliğı ve çatışması bireyin örgüte bağıllığını etkileyen önemli kavramlardır (İncesu, 2011). Rol, örgütün bireyden

beklediği görevlerdir. Yapabileceği ve yapamayacağı şeyler bireyin rolünü belirlemektedir (Babataşı, 2015).

Roller üç grupta incelenmektedir. Bunlar; temel, genel ve bağımsız rollerdir. Temel roller, bireyin sosyodemografik özelliklerine bağlı olarak yapmak zorunda oldukları rollerdir. Genel roller, sonucunda en az bir grubunun etkilendiği toplumca onaylanmış rollerdir. Bağımsız rollerse, bireyin kendi isteği yaptığı ve sadece kendini etkileyen rollerdir (Aka, 2017).

Örgütün bireyden beklediği görevinin net olarak açıklanmaması ya da bireyin anlayamaması bireyin beklenen başarıyı sağlayamamasına neden olmaktadır (Babataşı, 2015). Örgütün yetki ve sorumluluklar sınırları, örgüt kuralları, iş güvenliği konusunda kesinlik olmaması rol belirsizliğine neden olmaktadır (Aka, 2017). Bunun dışında eğitim eksikliği veya iletişim kopukluğu da rol belirsizliğine sebep olmaktadır. Bireylerin rol belirsizliği yaşaması rolünü benimsemesine engel olmaktadır. Bu durum bireyin örgütle bütünleşmesini örgüte bağlanmasını da engellemektedir (Yıldırım, 2018).

Örgütün hedeflerine ulaşmak için çalışanlarına verdiği rol dağılımında belirsizlikler olması rol çatışmalarına neden olmaktadır. Bu çatışmalar iş ahengini bozmaktadır. Bu yüzden iş verimi ve iş doyumunu azalmaktadır. Bunun sonucunda örgütsel bağlılık azalmaktadır (Yıldız, 2019).

Rol belirsizliği ve çatışması bireyin stresli olmasına, sorumluluk almaktan kaçınmasına, iş arkadaşları ile arasında tartışma ve huzursuzluğa neden olmaktadır. Bu durum örgütsel bağlılığı azaltmakta ve örgütten ayrılmalara sebep olmaktadır (Kanat, 2019).

Takım Çalışması: Takım, en az iki kişinin aynı amaç için birlikte hareket ettiği gruptur (Oruç, 2019). Bireyin dahil olduğu takıma olan bağlılığı örgütsel bağlılığını da etkilemektedir. Takım arkadaşları arasında ilişkide sevgi ve saygı olması, birbirlerini desteklemeleri takımın performansını arttırmaktadır (Özgörü, 2019). Takımın kararları beraber alması bireylerin takımın bir parçası olduğu hissini güçlendirmektedir. Bu durum bireyde takımla birlikte örgüte karşı da aitlik hissetmesini sağlamaktadır. Böylece bireyin örgütsel bağlılığı da artmaktadır (Oruç, 2019).

Takım çalışması ile farklı alanlardaki bilgi, yetenek ve tecrübeler hiyerarşi engeline takılmadan ortak payda da buluşarak öncü kararlar alınmasını sağlamaktadır. Takım çalışmasının başarılı olması için amacı benimsemiş, amaca uygun üyelerle, yeterli zamana, idarenin desteğine sahip olmasına ve takım içi iletişimin niteliğine bağlıdır (Sezgin, 2019).

Örgüt Kültürü: Küreselleşmenin hakimiyet kazanması ve örgüt içinde farklı kültürlerin artması nedeniyle örgüt kültürü kavramı önem kazanmaktadır (Çetin Yıldız, 2019). Örgüt kültürü, bireylerin örgütte hangi yerde hangi zamanlarda hangi davranışlarını gösterecekleri ifade etmektedir (Bayram, 2019). Yani çalışanların birbiri ile takımlar ve çevre ile ilişkileri ve eylemleri hakkında kararlar vererek örgüt hayatını şekillendiren, örgüt birlik ve bütünlüğünü sağlayan çalışanın kabul ettiği standartlardır (Olucak, 2019).

Örgüt kültürünün oluşmasında örgüt çalışanlarının etkisi büyüktür. Örgütte farklı değer ve yargılara sahip üyelerin olması örgüt kültürünün zenginleşmesini sağlamaktadır (Navıdı, 2019).

Örgütün devamlılığı için örgüt kültürü şarttır. Örgüte özgü değer ve yargılar ile oluşan örgüt kültürü ile bireyin değer ve yargılarının birbiri ile uyumlu olması bireyin örgüt ile bütünleşmesini sağlamaktadır. Böylece bireyin örgütsel bağlılığı da artmaktadır (Kılıç, 2019).

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet, örgütün üyeleri hakkında verdiği kararların ve çalışmalar sırasında üyelerine herhangi bir haksızlık yapmadığının düşünülmesi olarak tanımlanmaktadır (Liman, 2019). Örgütün üyelerine verdikleri ücret, ödül, ceza, rol ve sorumluluklar, terfi gibi unsurların adaletli olarak yapılıp yapılmadığı örgütsel adaleti göstermektedir. (Aydın Kang, 2019).

Örgütsel adalet bireyin özelliklerine farklı algılanabilmektedir. Bireyler çeşitli faktörlerle kendilerine benzer olan kişilerle karşılaştırma yapmaktadır. Sonucuna göre örgütsel adalet olup olmadığı yargısına varmaktadır (Navıdı, 2019). Bunun sonucunda örgütsel adaletin sağlandığı düşünülürse bireylerin iş doyumunu, örgüt kimliğiyle bütünleşme ve örgüte güveni artmaktadır. Bununla beraber örgütsel bağlılıkta yüksek olmaktadır. Eğer örgütsel adaletin olmadığı düşünülürse iş başarısında düşüş, işe gelmeme, saldırgan davranışlar, hırsızlık

gibi birçok kötü davranış görülebilmektedir. Bu durum örgütsel bağlılığın da zayıflamasına yol açmaktadır (Şengül, 2019).

Örgütsel Destek ve Ödüller:Bireyin örgüt desteğini algılaması kendini güvende hissettirmektedir. Örgüt desteğini algılayan bireylerin örgütsel bağlılığı da artacaktır (Bayram, 2019). Örgütün bireylere ödül vermesi örgüt için önemli ve değerli bir yere sahip olduklarını düşünmelerini sağlamaktadır. Görevlerini başarıyla yerine getirmelerinin takdir edildiği düşüncekler ve daha çok başarı elde etmek için motive olacaklardır (Sezgin, 2019). Bireylere verilen ek ödemeler, terfiler, iş konusunda yetki ve sorumlulukların genişlemesi gibi ödüller bireyleri tatmin etmektedir (Oruç, 2019). Bunun birlikte bireyler örgüte karşı müteşekkik hissedeceklerdir. Örgüte karşı sorumluluk duyacaklardır. Bu durum bireylerin bağlılığını arttırmaktadır (Özgörü, 2019). Öte yandan ödül sisteminin adaletli olmaması bireylerin örgüte bağlılığını azaltmaktadır (Oruç, 2019).

Örgütsel Güven:Örgüt üyeleri bireysel ve örgütsel başarı için birbirine ihtiyaç duymaktadırlar. Örgüt çalışanlarına yardımcı olan bir politika izlemesi halinde bireyler örgüte güven duyacaklardır (Çelikleş, 2019). Örgütsel güvenin olması halinde birey örgütün kendisine zarar vermeyeceğini hatta yarar gözeceğini düşünmektedirler. Bu şekilde örgütsel güven örgütün birliğini ve bütünlüğünü sağlamaktadır (Özgörü, 2019).

Örgütsel güvenin oluşması halinde çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmektedirler. Örgüte karşı duygusal bağ kurarlar ve örgütle bütünleşirler. Görevlerinden memnun olurlar ve örgütte kalmak istemektedirler (Olucak, 2019). Örgütsel güven örgütün ve bireylerin hedeflerine ulaşmasını ve verimliliği arttırmaktadır. Örgüt üyeleri arasındaki ilişkinin daha iyi olmasını sağlamaktadır. Bu durum örgüt üyelerinin daha mutlu ve görevlerine daha bağlı olmalarını sağlamaktadır. Tüm bunlar neticesinde bireyin örgütsel bağlılığı da artmaktadır (Bayram, 2019).

2. Örgüt Dışı Faktörler

Kişisel ve örgütsel faktörler arasında yer almayan ancak örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlara örgüt dışı faktörler denmektedir. İş kollarında yaşanan durağanlıklar, yeni iş alanlarının oluşturulması, iş bulmada yaşanan güçlükler, profesyonellik, ülke ve dünya ekonomisi gibi faktörler buna örnektir (Kılıç, 2019;

Olucak, 2019). Bu bölümde “profesyonellik” ile “yeni iş olanakları” kavramları incelenecektir.

Profesyonellik: Bireyin mesleğini özümseyerek mesleğiyle özdeşleşmesi, mesleğin değer ve yargılarını taşıması, mesleğini yakından takip etmesi ve mesleğine katkı sağlamasıdır (Oruç, 2019). Profesyonellerin kendi yargıları vardır buna güvenirlere ve özerk olarak hareket ederler. Meslektaşlarıyla bir araya gelmekte ve mesleğin gelişimine katkı sağlamaktadırlar. Mesleklerinin temsilcileri olarak toplumda sorumluluk taşırlar (Olucak, 2019).

Profesyonellik ve örgütsel bağlılık negatif ilişki göstermektedir. Bireyin profesyonel bir şekilde çalışması sonucu gösterdiği başarı karşılığında statüleri yükselecektir. İş hayatının gelişimi açısından istendik olan bu durum bireyin kendi mesleğinden farklı bir alana yönelmesine sebep olmaktadır. Örgütsel bağlılığı artarken profesyonelliğinden uzaklaşmaktadır (Gül, 2019; Han, 2019).

Yeni İş Olanakları: Yeni iş olanakları ve örgütsel bağlılık negatif ilişkilidir (Olucak, 2019). Yeni iş olanağına sahip bireylerin örgütsel bağlılığı düşük olmaktadır (Han, 2019; Oruç, 2019). Yeni iş olanakları bireyin beceri ve başarılarından ziyade bağlı olduğu iş alanının canlılığı, küreselleşme, ülkede ve dünyada yaşanan gelişmeler gibi faktörlere bağlıdır (Olucak, 2019; Bayram, 2019). Yeni iş olanaklarının az olduğu düşüncesi bireyin örgüte bağlılığını arttırmaktadır (Yıldız, 2019). Özellikle eğitim seviyesi yüksek olan bireyler yeni iş olanaklarının artması halinde örgütten ayrılmaktadırlar (H. Yıldız, 2019). Yeni iş olanakları olduğu halde örgütte kalmayı tercih eden, kendisini örgütle bütünleştirmiş olan bireyler, yeni iş olanağı olmadığı için örgütte çalışmaya devam edenlerden daha fazla örgütsel bağlılık göstermektedir (Babataşı, 2015). Yeni iş olanağı olmadığı için mecburi olarak örgütte kalan bireyler örgüt için fazla gayret göstermeyeceklerdir (Özgörü, 2019).

E. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılık kavramının belirlenmesi ve takibi açısından bazı göstergeler vardır. Örgütsel bağlılık öznel yapıda olup konuma, zamana ve kişiye göre farklılık göstermektedir. Bireyin örgüte bağlılığı gösteren birçok faktör vardır (Acar, 2019). Bu bölümde örgütsel bağlılığın göstergeleri; örgütsel

amaçların benimsemesi, çalışanların fedakârlık duygusu, çalışanların örgütte kalma isteği, örgütsel değerlerin çalışanlar tarafından içselleştirmesi açısından incelenecektir.

1. Örgütsel Amaçların Benimsenmesi

Amaçlar, belli bir zaman zarfında gerçekleştirilmesi beklenen soyut ya da somut sonuçlardır (Öztürk, 2013). Örgütsel bağlılığın gerçekleşmesi için öncelikle örgüt ile bireyin amaçlarının birbiriyle örtüşmesidir. O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığın, bireylerin örgütün amaçlarını benimseyerek bunları gerçekleştirmek için çaba sarf etmesinin sağladığı öne sürmüşlerdir (O'Reilly ve Chatman, 1986; akt. Aka, 2017). Örgütün amaçlarına inanılması ve benimsenmesi örgütsel bağlılığın ön koşulu olarak kabul edilmektedir. Bunun sağlanmasında ise bireyin istekleri ile örgütün verdikleri arasındaki uyumdur (Acar, 2019).

Örgütsel amaçların örgüt üyeleri tarafından benimsenmesi için bu amaçların; teşvik edici, kabullenebilir, uygulanabilir olmalı ve bu amaçlar doğrultusunda çalışacak olan bireylerin rollerinin açık ve anlaşılır şekilde tanımlanması gerekmektedir (Özgörü, 2019).

2. Çalışanların Fedakârlık Duygusu

Örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi, devamlılığını koruması ve ilerlemesi için örgüt üyelerinin çok fazla emek göstermeleri gerekmektedir (Özgörü, 2019). Çalışanların örgütün hedeflerine ulaşması için hiçbir maddi fayda gözetmeksizin fedakârlık göstermesi çalışanın örgüt ile özdeşleştiğinin ve örgütsel bağlılığın bir göstergesidir (Acar, 2019). Örgütsel bağlılığın etkisi ile birey örgüte karşı ait duygusu hissetmektedir. Bu yüzden karşılıksız üstün gayret ve çaba göstermektedir (Aka, 2017).

Örgüt ile birey arasında karşılıklı faydaların olduğu bir ilişki vardır. Örgüt, üyelerinin problemlerini çözer, destek olur, gereksinimlerini karşılar ise üyelerin örgüte karşı olumlu duygular besleyecektir. Bu durum örgüte bağlılığını arttıracaktır. Örgüte bağlılığı yüksek olan üyeler örgüt için fedakârlık yapmaktan kaçınmayacaktır (Öztürk, 2013). Bu durumun en ünlü örneği Japonya'nın İkinci Dünya Savaşı sonrası kısa sürede gösterdiği ekonomik başarısıdır. Japonların

vatanlarına olduğu gibi çalıştıkları örgütlere karşıda yüksek bağlılık göstermeleri nedeniyle fedakarlıkgöstermişlerdir. Bu sayede örgütler ve dolayısıyla ülke büyük bir başarı göstermiştir (Acar, 2019).

3. Çalışanların Örgütte Kalma İsteği

Çalışanın örgütle ilgili pozitif duygular beslemesinden dolayı örgüte duyduğu bağlılık sonucu örgütte kalmayı çok istemesidir (Yıldız, 2019). Örgütün çalışanına değer vermesi, sorunlarını algılaması ve desteklemesi örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. Örgütsel bağlılığı arttığında örgütte kalmak isteyecek ve örgüt için çaba gösterecektir (Özgörü, 2019). Bu tür durumlarda yeni iş olanaklarının veya iş tekliflerinin olması bireyi etkilememektedir. Birey örgütte kalmayı tercih etmektedir (Bayram, 2019; Altay, 2019).

4. Örgütsel Değerlerin Çalışanlar Tarafından İçselleştirilmesi

Örgüt ile çalışanın hedef ve değerlerinin birbiri ile uyumlu olması demektir. Bireyin örgütün değer ve yargılarını onaylaması ve benimsemesidir. Bu durum hemen oluşmaz, uzun vadede meydana gelmektedir (Özgörü, 2019). Çalışanların değerlerini örgütün değerleri ile karşılaştırdığında uyum oranınca örgütten hoşnuttur. Bu yüzden çalışan örgütten ayrılmak istemez ve örgüte bağlılığı artar. Bunun sonucunda ise içselleşme meydana gelmektedir (Bayram, 2019).

İçselleştirme sonucunda, örgütün değerleri doğrultusunda çalışanlar davranışlarına yön vermektedir. Yöneticinin davranışları örgütün değerlerinin içselleştirilmesinde büyük rol oynamaktadır. Yöneticinin örgüt değerlerine uygun davranışlar sergilemesi çalışanın örgüt değerlerini içselleştirmesi sağlamaktadır. Bu durum çalışanın iş verimini, doyumunu ve örgütsel bağlılığını arttıracaktır. Örgütsel bağlılığın artması örgütle özdeşleşmeyi ve örgüt değerlerini içselleştirmeyi sağlamaktadır (Aka, 2017).

F. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgütsel bağlılığın artması sonucunda astlar, örgütü, ilkelerini ve değerlerini içtenlikle benimserler. Örgütün görev, vizyon ve değerlerini benimsemiş astlar örgütlerin başarısı için daha istekli çalışırlar. Bağlılıklarının artması; astlarda daha çok yaratıcı, katkı veren, yenilikçi fikirler oluşmasına,

kaliteyi arttırma, başarı için çok daha fazla çaba gösterme gibi olumlu sonuçlar oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık astların performansı ve iş doyumunu üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Ayrıca bağlılığı yüksek seviyede oluşan personelin örgüt dışındaki personele örgütlerinden olumlu olarak bahsetmeleri, nitelikli personellerin örgüte yönelik görev yapmaya istek duyması ve bunun sonucunda kaliteli personel artışı ise işgücü kalitesinin artmasına katkı sağlayacaktır. (Güçlü, 2006 s. 32).

Örgütlerde yüksek çalışma temposunun oluşturulması ve bunun sonucunda astların motivasyon düzeyinin düşük olması bağlılıktaki azalmanın göstergelerinden biridir. Yüksek çalışma temposu, olumsuz çalışma ortamı, düşük motivasyon, iş ve personel seçimindeki uyumsuzluk, düşük iş tatmini gibi çeşitli faktörler bağlılığın eksikliği ile doğrudan ilişkilidir. Bu durum temel olarak örgüte duyulan bağlılığın eksikliğinden kaynaklanan bir sorundur. Kaliteli bir çalışma ortamı oluşturmak, örgütü verimli, fayda ve kar odaklı bir duruma getirmek için öncelikle çalışanların bağlılığının yükseltilmesi gerekir (Silva, 2006, s. 317).

Örgütsel bağlılığın gerçekleşmesi örgüt ve birey için mühim sonuçlar meydana getirmektedir (Çetin Yıldız, 2019). Bireylerde iş verimliliğinin artması, iş devamsızlığının ve işe gecikmelerin olmaması, örgütte kalmayı istemesi gibi olumlu sonuçlar meydana gelebilmektedir (Sezgin, 2019). Örgütler içinse örgütsel verimliliğinin ve başarının artması, işe devamsızlık yapan personel sirkülasyonunun azalmasını sağlamaktadır (Çetin Yıldız, 2019).

Örgütsel bağlılığın sonuçlarını bağlılık seviyeleri belirlemektedir. Örgüt üyelerinin bağlılık seviyelerini değerlendirerek iş başarılarının artmasını sağlayabilirler (Özgörü, 2019). Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılığın üç boyuta ayrıldığı görülmektedir. Bu boyutlar; düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık boyutlarıdır (Öztürk, 2013). Bu bölümde bu üç grup incelenecektir.

1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Bireylerin örgüte bağlılığı düşük seviyede olmasıdır. Birey örgüte karşı düşük bağlılık göstermesine karşın işine karşı yüksek bağlılık gösterebilmektedir (İncesu, 2011). Birey, kendisini örgüte bağlayacak niteliklerden yoksundur. Bireyin örgüte karşı olumsuz yargıları vardır. Mecburiyetten çalışmaya devam

etmektedir (Öztürk, 2013). Düşük örgütsel bağlılığı olan bireyler, kendi işlerinde gereken gayreti göstermezler. Bunun yanı sıra takım bağlılıklarında da gayret etmeyerek motivasyonu düşüreceklerdir (Özgörü, 2019).

Düşük örgütsel bağlılık dedikodu, karışıklık ve yakınma ile sonuçlandığı için örgüte genel anlamda zarar vermekte, örgütle ilişkide olan bireylerin güveni zedelenmekte, yeni durumlara adaptasyon sağlayamamakta ve maddi kayıplar meydana gelmektedir (Ekim, 2019).

Bireyin örgütsel bağlılığının düşük düzeyde olması örgütten ayrılmalara neden olacaktır (Gül, 2020). Birey örgütten ayrıldığında örgüt, bireyin bilgi, deneyim ve uzmanlık kazanması için yaptığı yatırımı kaybetmektedir. Yerine alınacak birey içinde yeniden yatırım yapması gerekmektedir. Bu yüzden bireylerin bağlılık düzeyi erken fark edilmesi maddi kayıplarının önüne geçmesi sağlayacaktır (Özgörü, 2019). Ayrıca örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerin ayrılığı; düşük iş veriminin, iş devamsızlıklarının, işe geç kalmaların, iş ortamındaki gergin ve stresli ortamın son bulmasını sağlayacaktır (Öztürk, 2013).

2. İlmli Örgütsel Bağlılık

İlmli örgütsel bağlılık, iş görenin tecrübeleri çok olmasına rağmen örgütle bütünleşmenin ve bağlılığın eksik olduğu seviyedir. İlmli bağlılıkta birey örgütün misyon ve vizyonunun bir kısmını kabul etmektedir. Örgüte karşı aidiyet duymamaktadır (İncesu, 2011).

Örgütün amaçlarına hizmet ederken kendi değerlerinden de taviz vermek istemezler. Karşı karşıya gelmesi halinde ikilemede kalması, örgütün çalışma sisteminde sorunlara neden olabilmektedir (Öztürk, 2013; Ekim, 2019).

Örgüt, ılımlı seviyede bağlılık duyan bireyleri maddi manevi ödüllendirmelerle bağlılık seviyelerini yükseltmelidir. Bu bireyler bağlılık seviyesi yükseltilmesi gereken hedef kitledir (Özgörü, 2019).

3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek örgütsel bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini özümsemesi, örgüt için fedakarlık gösterme, örgütte kalma isteğinin yüksek olması demektir (İncesu, 2011). Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığı olan bireyler örgüt için büyük emek sarf etmektedirler. Bu bireylerin çalışırken iş üzerinde kontrolün kendilerinde

olmasını istemektedirler. Mevkiini örgütün amaçlarını yerine getirmek için bir vasıta olarak düşünmektedirler. Amaçları yerine getirebilmek için mevkilerini yükseltmek istemektedirler. İş devamsızlıkları, gecikmeleri olmamaktadır. Karşılık beklemeden gönüllü olarak fazladan çalışmaktadırlar (Özgörü, 2019). Örgütler bu bireyleri iş hayatındaki başarı ve ücrette tatmin sağlayabilmektedir. Bunun yanı sıra gösterdiği vefa ve fedakarlık nedeniyle yetki devrederek mevkiini yükselterek ödüllendirmektedirler (Ekim, 2020).

Yüksek örgütsel bağlılığın yararları olduğu gibi zararları da olabilmektedir. Bu bireylerin eski politika ve süreçlere tam güven duyması yeniliklerin ve adaptasyonun azalmasında neden olmaktadır. Örgütün amaçları için yasadışı ve etik olmayan davranışlar sergileyebilmektedirler (Öztürk, 2019). Birey işe çok fazla zaman harcayarak aile ve sosyal hayatına yeteri kadar ilgilenmemektedir. Bu durum özel hayatında sorunlara sebep olmaktadır (Özgörü, 2019).

IV. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde yapılan araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni ve örneklem seçimi, veri toplama araçları, hipotezler ve yapılan istatistiksel analizlere ilişkin bilgiler verilmektedir.

A. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde sağlık hizmeti veren kurumlar birçok farklı meslek ve statüdeki bireyin çalıştığı karmaşık yapıdaki organizasyonlardır. Bu kurumlarda sunulan hizmetin doğrudan insan hayatı ile ilişkili olması, bu karmaşık organizasyonların yönetimini ve çalışanlarının örgüte olan güven ve bağlılığını daha da önemli kılmaktadır. Örgüt, içinde bireylerin profesyonel olarak çalışmalarını sürdürdükleri teşkilat, yapı ya da mekan şeklinde adlandırılır. Bunun sonucunda örgütlerdeki profesyonel faaliyetlerin arzu edilen bir şekilde sürdürülmesi bakımından, çalışanların güvenlerinin ve bağlılıklarının geliştirilmesi oldukça büyük bir önem sahiptir. Çünkü bütün örgütler gerek kâr odaklı gerekse sosyal amaçlı veya kamu kuruluşu özelliğinde olsun; üretim gerçekleştirmek zorundadır. Söz konusu üretim faaliyetlerinin etkili ve kesintisiz bir şekilde devam ettirilebilmesi bakımından, örgütler çalışanlarının desteklerine gereksinim duymaktadırlar. Güven, hayatımızın her anında karşılaştığımız psikolojik bir terimdir. Güven kavramının, insan ilişkilerini güçlendirici bir görevi bulunmakla birlikte insanların hayatlarının her anında olduğu kadar örgütler için de çok önemli bir kavram olduğu bilinmektedir. Örgütlerde üst düzey başarı ve verimliliğin, çalışanlar arasındaki yüksek güven, sevgi, saygı ve hoşgörüyeye bağlı olduğu su götürmez olmalı bir gerçektir. Güven ortamı çalışanların iş motivasyonu ve performanslarını, üstlerin yöneticilerine ve örgütlerine güvenini, yöneticilerin de etkinliğini ve performansını arttırmaktadır. Bu karşılıklı etki ise, tüm çalışma takımlarının performansını arttırmaktadır. Örgütsel açıdan bakıldığında, örgüt içi güven ne kadar yüksek olursa çalışanların o kadar memnun ve üretken olma eğiliminde oldukları yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır.

Gerçekleştirilen literatür taramasının sonuçları doğrultusunda, örgütsel güven ortamının bulunmadığı örgütlerde çalışan kişilerin hem birbirlerine hem de yöneticilerine karşı şüpheyle baktıkları ve dolayısıyla da örgütlerine karşı duydukları bağlılık düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Örgüt içinde taraflar arasında var olan örgütsel güven, örgütün devamlılığı ve çalışanların mutluluğu için önemli bir rol oynamakta, bu etken devamında örgütsel bağlılığı getirmektedir. Örgütsel bağlılığın tanımını yaparken; sadakat, özveri, olma, kendini adanma ve katılma gibi kavramlar da kullanılmaktadır. Kurumlarda örgütsel bağlılığın yüksek olması etkinliği, verimliliği ve sürekliliği beraberinde getirmektedir. Bu da örgütsel performansı olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılığı düzeyi yüksek olan çalışanlar sorun yaratan değil, sorunları çözen çalışanlardır. Bundan dolayı örgütlerin çoğu, çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini yükseltmek istemektedir. Örgütlerin, bu tarz çalışanlara sahip olması örgütün başarılı olmasını ve uzun yıllar boyunca ayakta kalmasını sağlayacaktır. Örgütsel bağlılığın sağlanması, öncelikle insanın yaratılışında mevcut olan güven duyma ve itimat etme süreçlerinin sağlanması ile mümkün olacaktır. Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık yakın bir ilişki halinde olan ve bununla beraber birbirlerinden soyutlanmaları mümkün olmayan kavramlar şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Zira güvenin bulunmadığı örgütsel yapılanmalarda, örgütsel bağlılıkta söz etmek mümkün olmamaktadır.

Bu çalışmanın amacı, 125 yıldır Okmeydanı'nda yer alan kampüsünde sağlık ve bakım hizmeti sunmakta olan Darülaceze Başkanlığı'nda çalışan sağlık personellerinin, örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılığa etkisini (ilişkinisi) araştırmaktır. Örgütsel güven ve örgütsel bağlılığı yüksek sağlık çalışanlarının kurumlarında performans ve verimliliği artırdığı düşünülmektedir.

Bu alandaki çalışmaların az olması, özellikle de huzurevi ve bakımevi kapsamında hizmet veren sağlık çalışanlarına yönelik bu tarz analizlerin sayısının az oluşu çalışmanın motivasyonunu oluşturmuştur. Çalışmamızın gelecekte yapılacak olan benzer araştırmalara ışık tutacağı amaçlanmaktadır.

B. Araştırmanın Deseni

Araştırma deneysel olmayan nicel tarama yöntemidir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama deseni ile hazırlanmıştır. Tarama deseni, bir

evren içerisinde seçilen bir örneklem üzerinde yapılan çalışmalar ile evren genelindeki eğilim, tutum ve görüşlerin nicel olarak betimlenebilmesini sağlar. Tarama deseni, bir grubun belirli bir konu ya da sorun hakkındaki görüşlerinin bir dizi soru aracılığıyla belirlenmesidir. Seçilen grup içindeki bireylerden grubun mevcut durumunu belirlemeyi, görüş, inanç ve tutumları hakkında bilgi elde etmeyi sağlar (Creswell, 2013, s. 56). Örnekleme metodu olarak seçkili örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi (rastsal) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Darülaceze Başkanlığı sağlık çalışanlarından tesadüfen seçilen ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan kişilerle çalışma gerçekleştirilmiştir.

C. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma kimsesiz, yaşlı ve engelli bireylere her türlü bakım ve barınma hizmeti veren Darülaceze Başkanlığı'nda yapılmıştır. Çalışmanın evrenini kurumdaki toplam 188 sağlık çalışanı ve örneklemini ise, çalışanlar içinden tesadüfi olarak anketin dağıtıldığı ve gönüllü katılan 147 personel oluşturmaktadır. İlgili etik kurul izinlerinin sağlanmasının ardından, çalışan sağlık personeline anketler tesadüfi örnekleme yoluyla dağıtılmış, anketler pandemi öncesi yüz yüze yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Sağlık çalışanları; doktor, hemşire, teknik personel, sosyal hizmet görevlileri ve hasta bakıcılardan oluşmuştur. Anket çalışması [15.01.2020-20-02.2020] tarihleri arasında uygulanmıştır.

Araştırmanın Dahil Olma Kriterleri:

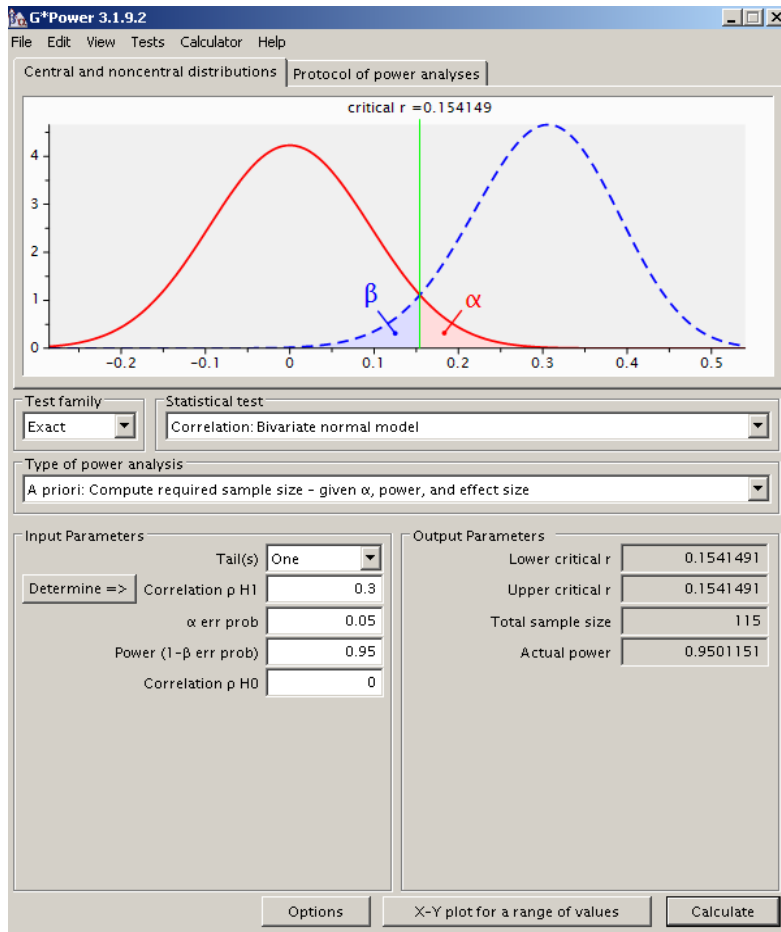
1. Darülaceze Başkanlığı'nda sağlık personeli olarak çalışmak.
2. Gönüllü olmak.
3. 18-60 yaş aralığında olmak.

Araştırmanın Dışlama Kriterleri:

1. Darülaceze Başkanlığı'nda memur pozisyonunda çalışmak.
2. Son bir sene içinde psikolojik rahatsızlık için tedavi görmek ve ilaç kullanmak.
3. Hamile olmak

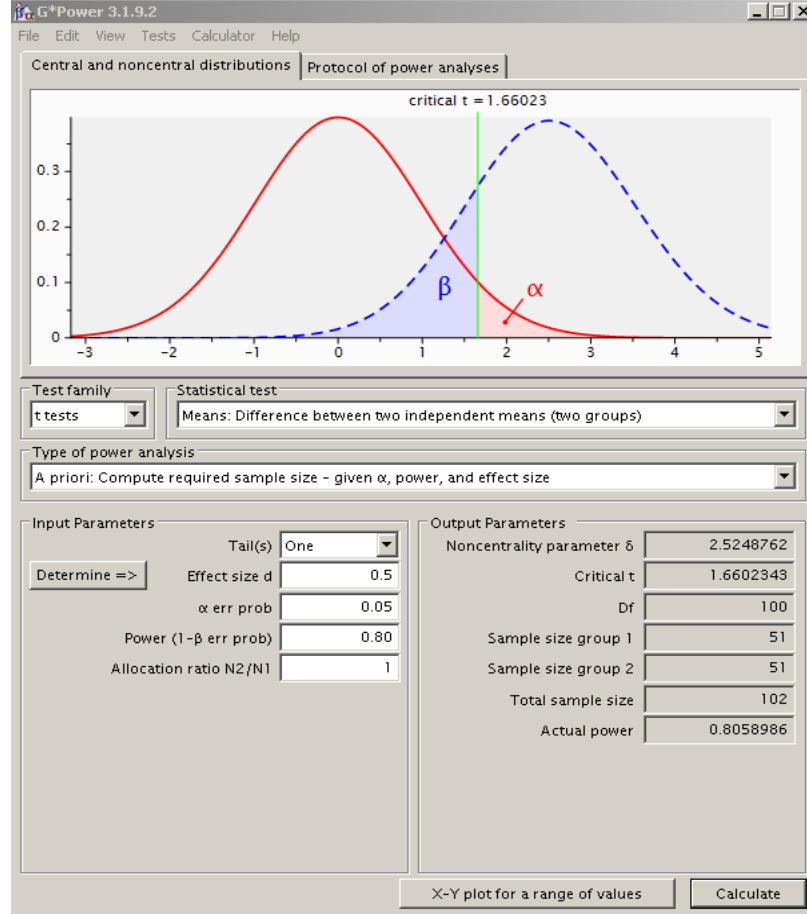
D. Örneklem Yönelik Güç Analizi (Power Analysis)

Anket araştırmalarında yeni yaklaşımlarda, “uygulanacak analiz için en az kaç örneklem gereklidir?” sorusuna cevap için Güç Analizi (Power Analysis) yapılmasını önermektedir. Bu çalışmada, grup farklılığı analizleri yapılacağı için güç analizi farklılık analizlerine yönelik uygulanmıştır. Ankete katılan çalışanlar sayısının, sağlam (robust) sonuçlar üretebilme yeteneğinin varlığı için *Güç Analizi G*POWER 3.1 sürümü* ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmalarda, *istatistiksel gücün $1-\beta=0.80$ olmasının yeterli olduğunu Cohen (1988) ve Parajapati vd. (2010) çalışmalarında belirtmiştir.* İstatistik anlamlılık $\alpha=0.05$ alınmıştır.



Şekil 6. İlişki Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı

Güç analizi sonucunda en az 115 örneklem ile çalışılması durumunda çalışmanın geçerliliği belirlenmiştir. Bu çalışmada 147 örneklem kullanılmış, yapılacak analizlerin güvenilir olacağı ortaya konulmuştur.



Şekil 7. Grup Farklılığı Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı

Güç analizi sonucunda grup farklılığı analizlerinde en az 102 örneklem ile çalışılması durumunda çalışmanın geçerliliği belirlenmiştir. Bu çalışmada 147 örneklem kullanılmış, yapılacak analizlerin güvenilir olacağı ortaya konulmuştur.

E. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Araştırmaya cevap veren sağlık personelinin, ölçme araçlarındaki soruları cevaplandırırken gerçek duygu ve düşüncelerini yansıttıkları kabul edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların ankete istekle cevap verdiği ve anketi doğru ve eksiksiz biçimde cevapladıkları varsayılmıştır. Katılımcıların soruları cevaplarırken kelimelerin gerçek manasıyla anladıkları kabul edilmiştir. Oluşabilecek kavram yanılgıları göz ardı edilmiştir. Anketin örneklem sayısının artırılmasında zorluklar yaşanmış, çalışanlar meşgul olduklarını belirterek katılım konusunda isteksiz davranarak önemli bir kısıdı oluşturmuşlardır.

F. Veri Toplama Aracı

Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların sosyo-demografik ve mesleki özellikleri sorgulanmıştır. İkinci bölümde, çalışanların örgüte olan güven, üçüncü bölümde ise, çalışanların örgüte bağlılıkları sorgulanmıştır. Araştırmada verilerin elde edilebilmesi için hazırlanan anketin ilk bölümü olan demografik ve genel bilgiler formu (yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, meslek kıdem yılı, uzmanlık alanı ve çalışılan birim) çoktan seçmeli olarak hazırlanmıştır. Anketin ikinci bölümünde Örgütsel Güven Ölçeği; 43 soru ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; Kuruma Güven, Yöneticiye Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven şeklindedir. Anket 6'lı Likert tipte düzenlenmiştir. Örgütsel Güven Ölçeği Altuntaş tarafından 2008 yılında geliştirilmiştir. Altuntaş, "Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile kişisel-mesleki özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki" konulu doktora çalışmasında bu ölçeği kullanmıştır. Üçüncü bölümde, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık ölçeği; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 18 sorudan oluşmakta olup 5'li likertbiçiminde düzenlenmiştir.

G. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma kesitsel tipte bir araştırmadır. Anket aracılığıyla elde edilen veriler bilgisayar ortamında, IBM SPSS Statistics 25.0 sürümü kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anlamlılık düzeyi $\alpha = 0.05$ olarak alınmıştır. İlk olarak, anketteki demografik ve genel bilgiler soruları için daha sonra, anketin ikinci bölümündeki ölçeklere yönelik olarak sıklık (frekans) ve yüzde dağılım bilgileri verilmiştir. Hipotezlerin test edilmesi ve bunun için hangi testin uygun olduğunun belirlenmesi için verilerin dağılımının normal olup olmadığı sınanmıştır. SPSS programı içinde yer alan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normal dağılım testi yapılmıştır. Bu testler sonucunda, ölçeklerden elde edilen maddelerin oluşturduğu boyutlar normal dağılımlı olmadığı için ($p < 0.05$), analizlerde normal dağılım gerektirmeyen non-parametrik yöntemler kullanılmıştır. Grup farklılığı analizlerinde, iki grup için t testi yerine non-parametrik karşılığı olan ve 2'li grup için uygunluk gösteren Mann-Whitney-U testi kullanılmıştır. İki'den fazla grup için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır.

Anlamli farklılıkların kaynağının belirlenmesinde ortalama sıra (meanrank) değerlerine bakılmıştır. İlişkilerin belirlenmesi için normal dağılım sağlanmadığı için Pearson ilişki analizi yerine Kendall'stau-b ilişki analizi kullanılmıştır. Ayrıca, ilişkilerin belirlenmesi amaçlı regresyon modeli analiz edilmiştir. Regresyon modelinde en küçük kareler varsayımlarının sağlanması için Newey-West algoritması altında çözümler gerçekleştirilmiştir.

H. Anketin Güvenilirlik Analizi

Anketin güvenilirlik sınaması için kullanılan testler; “Cronbach Alpha (CA), İkiye Bölme (split), Paralel ve Mutlak Kesin Paralel (strict)” şeklindedir. Kullanılan tüm kriterlerden bulunan sonuç %70'i geçtiğinde iç tutarlık ve güvenilirlik sağlanmış olur. Çizelge 2'den görüleceği gibi 4 kriter sonuçlarında %70 değeri geçilmiş, güvenilirlik sağlanmıştır. Böylece analiz çıktılarının da güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 1. Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

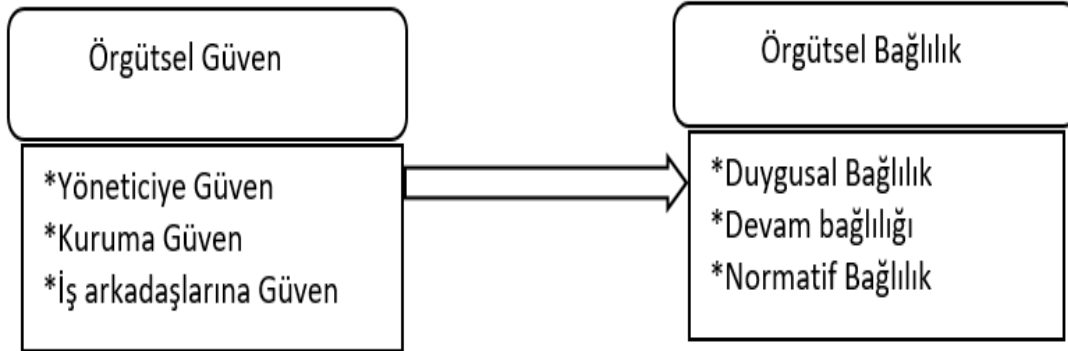
Kriterler	Anketin Güvenirlilik Sonuçları
Cronbach_Alpha	0.903
Split	0.902-0.904
Parelel	0.903
Strict	0.904

İ. Araştırmanın Hipotezleri ve Model

Araştırmanın ana hipotezi, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında istatistik anlamlı ilişki olduğu yönüyledir. Ayrıca, örgütsel güvenin alt boyutları olan; yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven ile örgütsel bağlılık alt boyutları olan; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistik anlamlı ilişki olduğu hipotezi sınanacaktır. Alt hipotez olarak; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, işteki pozisyon, mesleki kıdem, çalışılan kadro, çocuk varlığı, çocuk sayısı, evde bakıma muhtaç yaşlı/engelli varlığı, mesleği seçme nedeni, gelir durumu açısından örgüte güven ve örgütsel bağlılık ve alt boyutları için istatistik anlamlı farklılık olduğu savı sınanacaktır. Geliştirilen hipotezler Çizelge 3'te verilmiştir.

Çizelge 2. Araştırmanın Hipotezleri

H	Hipotezler
H ₀₁	Ana hipotez Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında istatistik anlamlı ilişki vardır.
H ₀₂	Ana hipotez Yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven boyutları ile duygusal bağlılık istatistik anlamlı ilişkilidir.
H ₀₃	Ana hipotez Yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven boyutları ile devamlılık bağlılığı istatistik anlamlı ilişkilidir.
H ₀₄	Ana hipotez Yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven boyutları ile normatif bağlılık istatistik anlamlı ilişkilidir.
H ₀₅	Alt hipotez Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, işdeki pozisyon, mesleki kıdem, çalışılan kadro, çocuk varlığı, evde bakıma muhtaç yaşlı/engelli varlığı, mesleği seçme nedeni, gelir durumu açısından örgütsel güven alt boyutları için istatistik anlamlı farklılık vardır.
H ₀₆	Alt hipotez Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, işdeki pozisyon, mesleki kıdem, çalışılan kadro, çocuk varlığı, evde bakıma muhtaç yaşlı/engelli varlığı, mesleği seçme nedeni, gelir durumu açısından örgütsel bağlılık alt boyutları için istatistik anlamlı farklılık vardır.



Şekil 8. Araştırmanın Modeli

V.BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma hipotezlerini sınamak amaçlı uygulanan analiz sonuçlarına yer verilmiştir. İlk aşamada, 147 kişi olan örneklem için sosyo-demografik tanımlayıcı bilgilerin yüzde dağılım bilgileri, ele alınan iki ölçeğe yönelik katılımcıların verdikleri cevapların sıklık ve yüzde bilgileri sunulmuştur. İkinci aşamada hipotezlerin test edilmesi amaçlı ilişki analizlerine ve son aşamada grup farklılığı analizlerine yer verilmiştir.

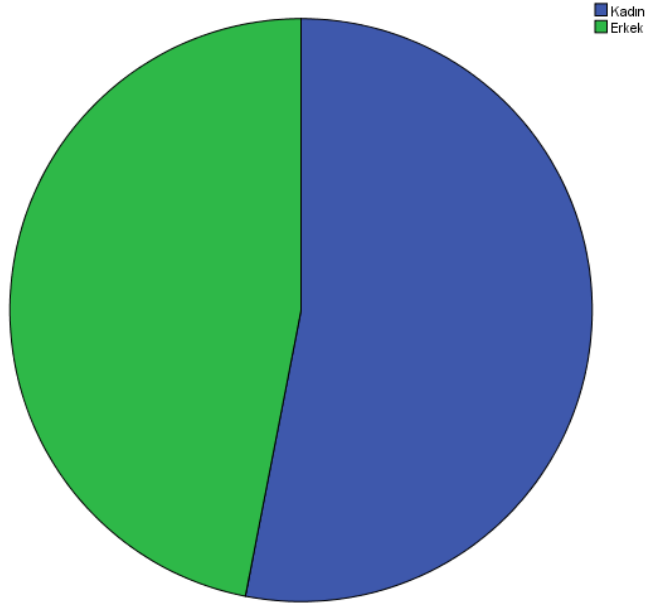
A. Demografik Değişkenlere Yönelik Sıklık Dağılım Analizi

Sağlık çalışanlarına yönelik sosyo-demografik soruların sıklık ve yüzde bilgileri sunulacaktır.

Çizelge 3. Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	78	53,1	53,1	53,1
Erkek	69	46,9	46,9	100
Toplam	147	100	100	

Katılımcıların %53,1'i kadın iken, %46,9'u erkektir.

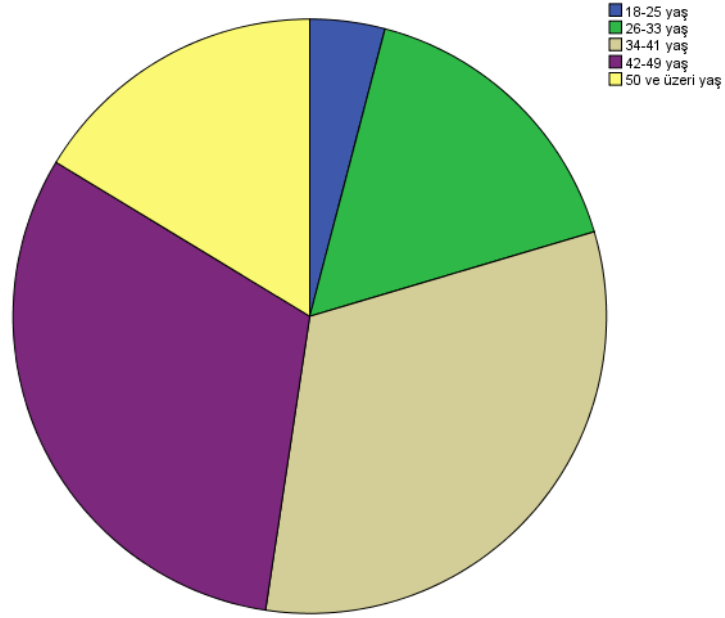


Şekil 9. Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 4. Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
18-25 yaş	6	4,1	4,1	4,1
26-33 yaş	24	16,3	16,3	20,4
34-41 yaş	47	32	32	52,4
42-49 yaş	46	31,3	31,3	83,7
50 ve üzeri yaş	24	16,3	16,3	100
Toplam	147	100	100	

Katılımcıların %4,1'i 18-25 yaş, %16,3'ü 26-33 yaş, %32'si 34-41 yaş, %31,3'ü 42-49 yaş aralığında iken, %16,3'ü 50 yaş ve üzerindedir.

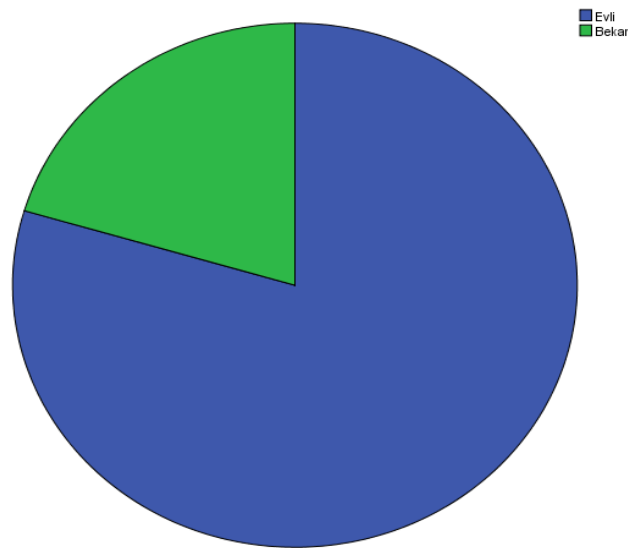


Şekil 10. Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 5. Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	117	79,6	79,6	79,6
Bekar	30	20,4	20,4	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Katılımcıların %79,6'sı evli, %20,4'ü bekadır.

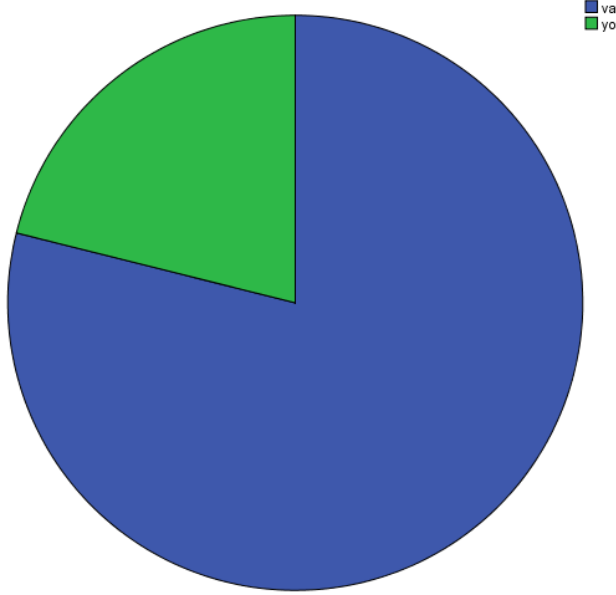


Şekil 11. Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 6. Çocuk Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Var	116	78,9	78,9	78,9
Yok	31	21,1	21,1	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Katılımcıların %78,9'unun çocuğu vardır, %21,1'inin ise çocuğu yoktur.

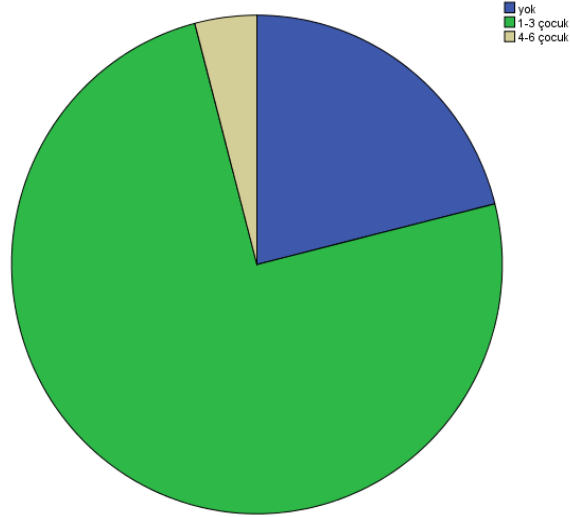


Şekil 12. Çocuk Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 7. Çocuk Sayısı Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yok	31	21,1	21,1	21,1
1-3 çocuk	110	74,8	74,8	95,9
4-6 çocuk	6	4,1	4,1	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Katılımcıların %21,1'inin çocuğu yoktur, %74,8'inin 1-3 arasında, %4,1'inin ise 4-6 arasında çocuğu vardır.

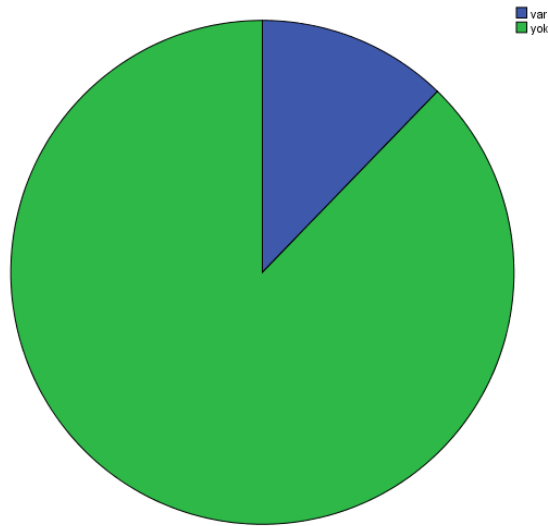


Şekil 13. Çocuk Sayısı Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 8. Evde Bakıma Muhtaç Yaşlı/Engelli Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Var	18	12,2	12,2	12,2
Yok	129	87,8	87,8	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Katılımcıların %12,2'sinin evinde bakıma muhtaç yaşlı/engelli vardır, %87,8'inin evinde bakıma muhtaç yaşlı/engelli yoktur.

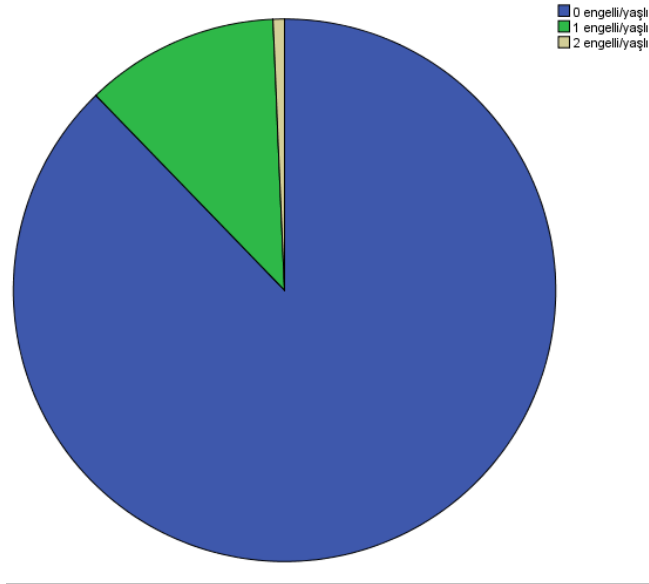


Şekil 14. Evde Bakıma Muhtaç Yaşlı/Engelli Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 9. Evde Bakıma Muhtaç Yaşlı/Engelli Sayısı Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0 engelli/yaşlı	129	87,8	87,8	87,8
1 engelli/yaşlı	17	11,6	11,6	99,3
2 engelli/yaşlı	1	0,7	0,7	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Katılımcıların %87,8'inin evinde bakıma muhtaç yaşlı/engelli yoktur, %11,6'sının evinde 1 engelli/yaşlı, %0,7'sinin evinde ise 2 engelli/yaşlı vardır.

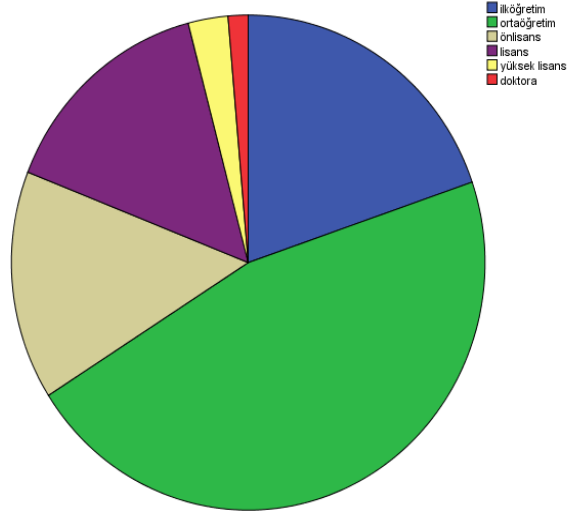


Şekil 15. Evde Bakıma Muhtaç Yaşlı/Engelli Sayısı Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 10. Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlköğretim	29	19,7	19,7	19,7
Ortaöğretim	68	46,3	46,3	66,0
Ön lisans	22	15,0	15,0	81,0
Lisans	22	15,0	15,0	95,9
Yüksek lisans	4	2,7	2,7	98,6
Doktora	2	1,4	1,4	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Katılımcıların %19,7'si ilköğretim, %46,3'ü ortaöğretim, %15'i ön lisans, %15'i lisans, %2,7'si yüksek lisans, %1,4'ü doktora mezundur.

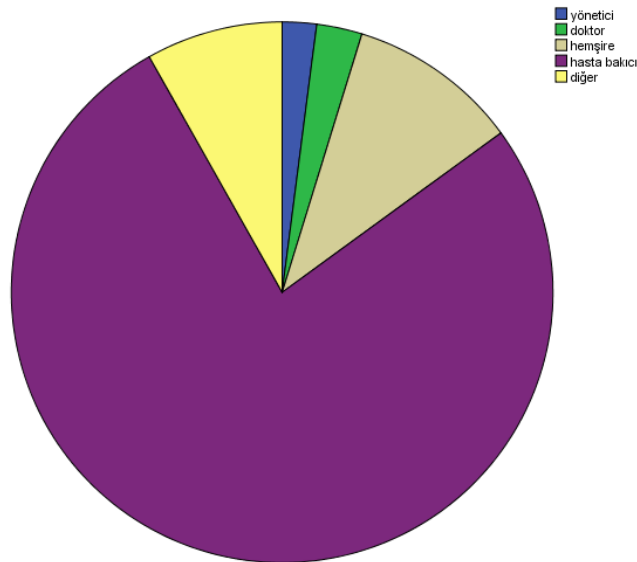


Şekil 16. Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 11. Pozisyon Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yönetici	3	2,0	2,0	2,0
Doktor	4	2,7	2,7	4,8
Hemşire	15	10,2	10,2	15,0
Hasta Bakıcı	113	76,9	76,9	91,8
Diğer	12	8,2	8,2	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Katılımcıların %2'si yönetici, %2,7'si doktor, %10,2'si hemşire, %76,9'u hasta bakıcı pozisyonunda, %8,2'si ise diğer pozisyonlardadır.

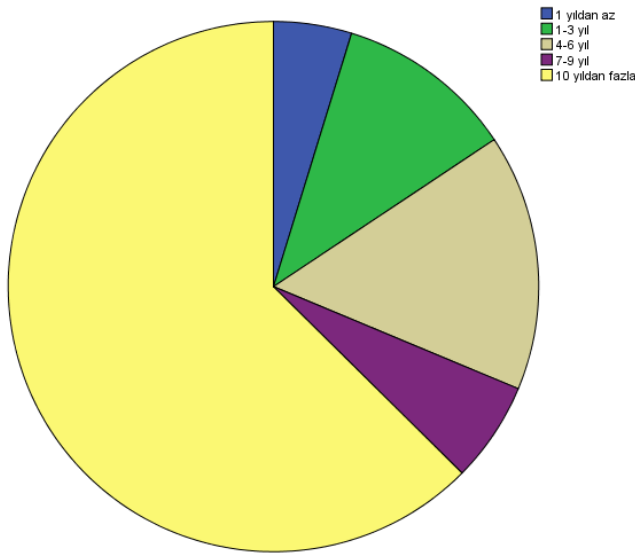


Şekil 17. Pozisyon Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 12. Meslekteki Yıl Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 yıldan az	7	4,8	4,8	4,8
1-3 Yıl	16	10,9	10,9	15,6
4-6 Yıl	23	15,6	15,6	31,3
7-9 yıl	9	6,1	6,1	37,4
10 yıldan fazla	92	62,6	62,6	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Katılımcıların %4,8'inin meslekteki yılı 1 yıldan az, %10,9'unun 1-3 yıl, %15,6'sının 4-6 yıl, %6,1'inin 7-9 yıl, %62,6'sının ise 10 yıldan fazladır.

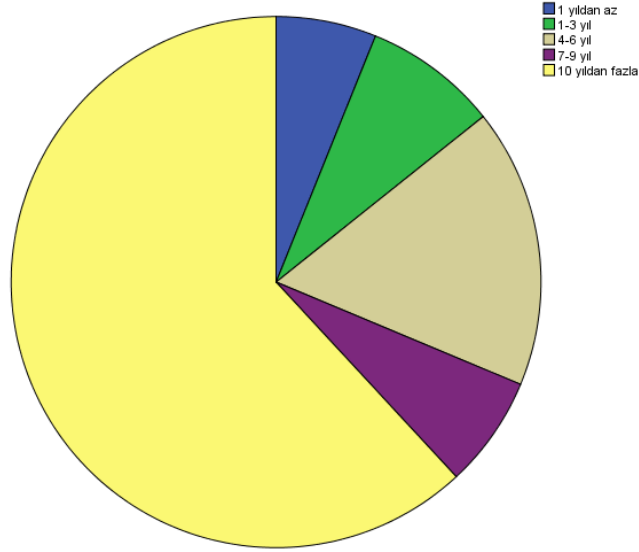


Şekil 18. Meslekteki Yıl Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 13. Kurumdaki Yıl Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 yıldan az	9	6,1	6,1	6,1
1-3 Yıl	12	8,2	8,2	14,3
4-6 Yıl	25	17,0	17,0	31,3
7-9 yıl	10	6,8	6,8	38,1
10 yıldan fazla	91	61,9	61,9	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Katılımcıların %6,1'inin kurumdaki yılı 1 yıldan az, %8,2'sinin 1-3 yıl, %17'sinin 4-6 yıl, %6,8'inin 7-9 yıl, %61,9'unun ise 10 yıldan fazladır.

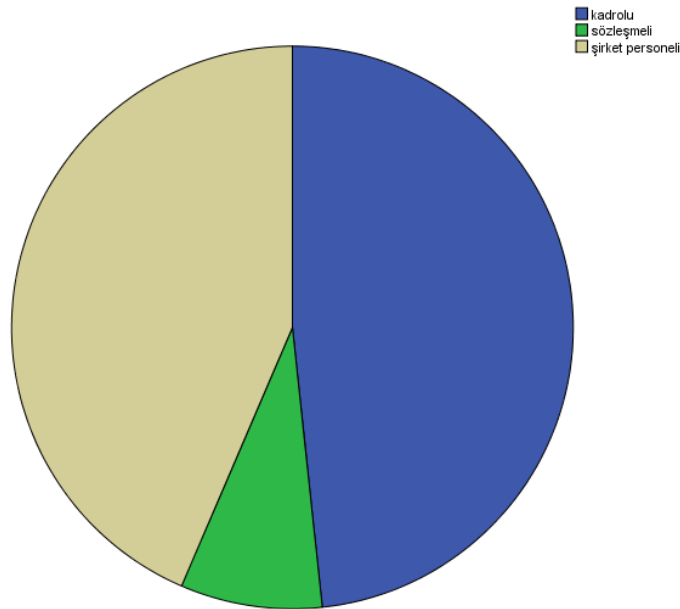


Şekil 19. Kurumdaki Yıl Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 14. Çalışılan Kadro Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadrolu	71	48,3	48,3	48,3
Sözleşmeli	12	8,2	8,2	56,5
Şirket Personeli	64	43,5	43,5	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Katılımcıların %48,3'ü kadrolu, %8,2'si sözleşmeli çalışmaktadır, %43,5'i ise şirket personelidir.

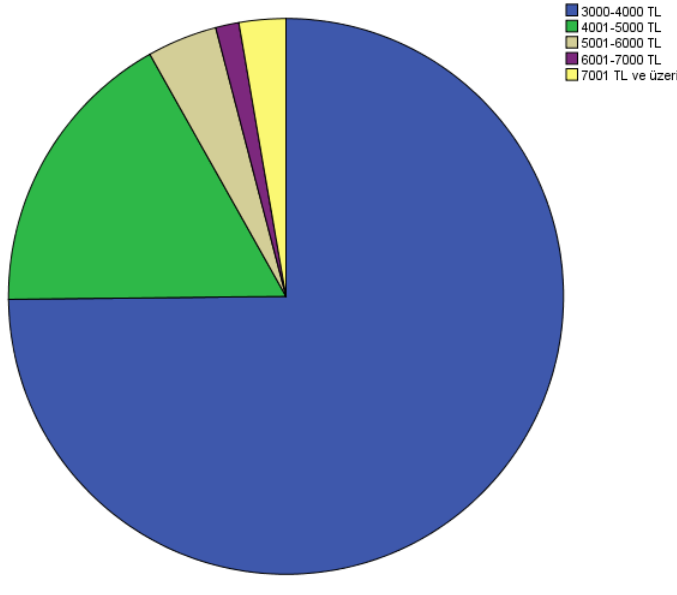


Şekil 20. Çalışılan Kadro Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 15. Gelir Seviyesi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
3000-4000 TL	110	74,8	74,8	74,8
4001-5000 TL	25	17	17	91,8
5001-6000 TL	6	4,1	4,1	95,9
6001-7000 TL	2	1,4	1,4	97,3
7001 TL ve üzeri	4	2,7	2,7	100
Toplam	147	100	100	

Katılımcıların %74,8'i 3000-4000 TL, %17'si 4001-5000 TL, %4,1'i 5001-6000 TL, %1,4'ü 6001-7000 TL, %2,7'si 7001 TL ve üzeri gelir seviyesine sahiptir.

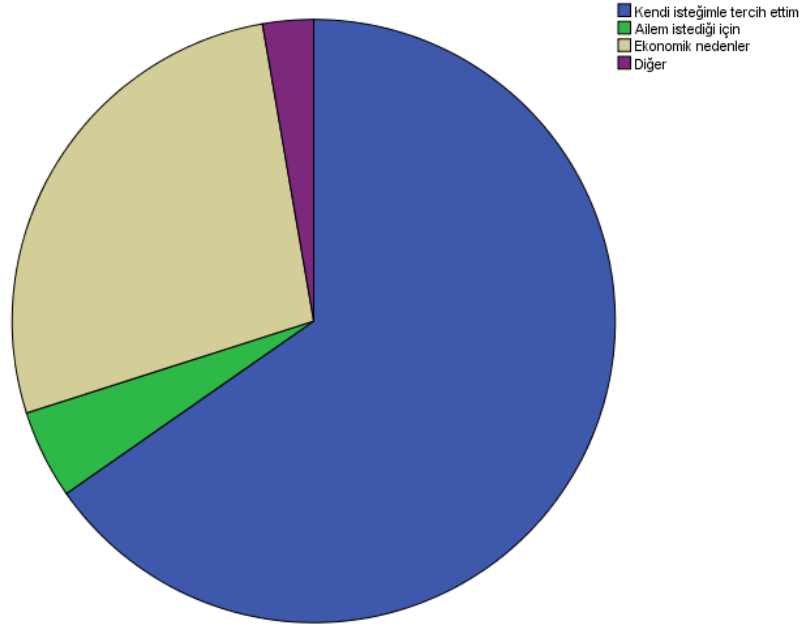


Şekil 21. Gelir Seviyesi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 16. Meslek Seçme Nedeni Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kendi isteğimle tercih ettim	96	65,3	65,3	65,3
Ailem istediği için	7	4,8	4,8	70,1
Ekonomik nedenler	40	27,2	27,2	97,3
Diğer	4	2,7	2,7	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Katılımcıların %65,3'ü mesleğini kendi isteğiyle, %4,8'i ailesi istediği için, %27,2'si ise ekonomik ve %2,7'si diğer nedenlerden dolayı tercih etmiştir.



Şekil 22. Meslek Seçme Nedeni Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

B. Ölçeklere Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri

Çalışmada ele alınan 2 ölçek için katılımcıların her bir önermeye ilişkin verdikleri cevapların yüzde ve sıklık dağılım bilgileri genel cevap ortalaması da verilerek sunulmuştur.

1. Örgütsel Güven Ölçeğinin Boyutlarına Yönelik Sıklık Dağılım Analizi

Çizelge 17. Örgütsel Güven Ölçeğinin Boyutlarına Yönelik Sıklık Dağılım Analizi

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
1. Üstümün, bana verdiği sözleri tutacağını düşünüyorum.	2,7	1,4	0,7	17,7	34,7	42,9	5,09 ± 1,09
2. Üstüm, işinde uzmandır.	2,0	2,7	1,4	13,6	42,9	37,4	5,05 ± 1,07
3. Üstümün benim yaptığım işi kontrol edebilecek bilgisi vardır.	3,4	2,7	-	6,1	47,6	40,1	5,12 ± 1,12
4. Üstümün uygun kararlar alacağına güvenirim.	3,4	3,4	1,4	12,2	40,1	39,5	5,01 ± 1,20

Çizelge 17. (devamı) Örgütsel Güven Ölçeğinin Boyutlarına Yönelik Sıklık Dağılım Analizi

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
5. Üstüm, ekip ruhu geliştirebilir.	3,4	3,4	2,7	12,9	38,8	38,8	4,97 ± 1,22
6. Üstüm, işimi yaparken karşılaştığım sorunlara çözüm getirebilir.	3,4	1,4	1,4	15,6	38,8	39,5	5,03 ± 1,13
7. Üstüm, bir hata yaptığımda, beni yönetime karşı korur.	5,4	4,8	4,1	34,7	18,4	32,7	4,54 ± 1,39
8. Kişisel sorunlarımı üstüm ile paylaşabilirim.	6,1	3,4	3,4	19,7	30,6	36,7	4,76 ± 1,39
9. Üstüm, benim bulunmadığım ortamlarda beni eleştirmez.	6,1	4,1	6,1	21,1	36,1	26,5	4,56 ± 1,38
10. Üstüm, benim yaptığım çalışmalarını kendi yapmış gibi göstermez.	5,4	4,8	1,4	9,5	40,1	38,8	4,90 ± 1,36
11. Üstüm, bana dürüst davranır.	2,7	1,4	2,0	12,2	41,5	40,1	5,09 ± 1,08
12. Üstüm, benden bilgi saklamaz.	4,8	6,8	4,8	34,0	23,1	26,5	4,44 ± 1,37
13. Üstüm, aldığı kararlarla ilgili olarak beni bilgilendirir.	5,4	2,0	6,1	23,1	38,1	25,2	4,62 ± 1,28
14. Üstüme, kendisi ile paylaştığım bilgiyi başkasına söylemeyeceği konusunda güvenirim.	4,8	2,0	0,7	15,6	38,1	38,8	4,97 ± 1,24
15. Üstüm, benim düşüncelerimi anlamaya çalışır.	4,8	2,7	2,0	17,0	42,9	30,6	4,82 ± 1,24
16. Üstüme problemlerimi anlattığımda, bana yapıcı yaklaşacağını bilirim.	5,4	2,7	3,4	15,0	40,1	33,3	4,82 ± 1,31
17. Üstüm, mesleki gelişimim ile ilgili beklentilerini açıkça ifade eder.	3,4	2,7	5,4	16,3	41,5	30,6	4,82 ± 1,21
18. Yaptığım işin kalitesi ile ilgili olarak üstümden sürekli geri bildirim alırım.	4,1	4,1	4,8	22,4	34,0	30,6	4,70 ± 1,29
19. Kendisine gereksinim duyduğumda, üstüm yardıma hazırdır.	3,4	4,8	2,7	10,9	44,2	34,0	4,90 ± 1,24
20. Üstümün görüşlerine katılmama özgürlüğüm vardır.	2,7	8,2	3,4	21,8	28,6	35,4	4,71 ± 1,34

Çizelge 17. (devamı) Örgütsel Güven Ölçeğinin Boyutlarına Yönelik Sıklık Dağılım Analizi

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
21. Üstüm, karar vereceği zaman benim de fikrimi alır.	4,1	6,8	3,4	36,1	24,5	25,2	4,46 ± 1,31
22. Üstüm beni, sadece kurumun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.	4,8	2,0	6,1	23,8	29,9	33,3	4,72 ± 1,30
Genel Ortalama	4,82						

Önerme 1: “Üstümün, bana verdiği sözleri tutacağını düşünüyorum.” Önermesine katılımcıların %2,7’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %1,4’ü “Katılmıyorum”, %0,7’si “Kısmen katılmıyorum”, %17,7’si “Kısmen katılıyorum”, %34,7’si “Katılıyorum”, %42,9’u “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 5,09 ve standart sapma değeri ise 1,09 bulunmuştur.

Önerme 2: “Üstüm, işinde uzmandır.” Önermesine katılımcıların %2’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %2,7’si “Katılmıyorum”, %1,4’ü “Kısmen katılmıyorum”, %13,6’sı “Kısmen katılıyorum”, %42,9’u “Katılıyorum”, %37,4’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 5,05 ve standart sapma değeri ise 1,07 bulunmuştur.

Önerme 3: “Üstümün benim yaptığım işi kontrol edebilecek bilgisi vardır.” Önermesine katılımcıların %3,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %2,7’si “Katılmıyorum”, %6,1’i “Kısmen katılıyorum”, %47,6’sı “Katılıyorum”, %40,1’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 5,12 ve standart sapma değeri ise 1,12 bulunmuştur.

Önerme 4: “Üstümün uygun kararlar alacağına güvenirim.” Önermesine katılımcıların %3,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %3,4’ü “Katılmıyorum”, %1,4’ü “Kısmen katılmıyorum”, %12,2’si “Kısmen katılıyorum”, %40,1’i “Katılıyorum”, %39,5’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 5,01 ve standart sapma değeri ise 1,20 bulunmuştur.

Önerme 5: “Üstüm, ekip ruhu geliştirebilir.” Önermesine katılımcıların %3,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %3,4’ü “Katılmıyorum”, %2,7’si “Kısmen katılmıyorum”, %12,9’u “Kısmen katılıyorum”, %38,8’i “Katılıyorum”, %38,8’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,97 ve standart sapma değeri ise 1,22 bulunmuştur.

Önerme 6: “Üstüm, işimi yaparken karşılaştığım sorunlara çözüm getirebilir.” Önermesine katılımcıların %3,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %1,4’ü “Katılmıyorum”, %1,4’ü “Kısmen katılmıyorum”, %15,6’sı “Kısmen katılıyorum”, %38,8’i “Katılıyorum”, %39,5’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 5,03 ve standart sapma değeri ise 1,13 bulunmuştur.

Önerme 7: “Üstüm, bir hata yaptığımda, beni yönetime karşı korur.” Önermesine katılımcıların %5,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %4,8’i “Katılmıyorum”, %4,1’i “Kısmen katılmıyorum”, %34,7’si “Kısmen katılıyorum”, %18,4’ü “Katılıyorum”, %32,7’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,54 ve standart sapma değeri ise 1,39 bulunmuştur.

Önerme 8: “Kişisel sorunlarımı üstüm ile paylaşabilirim.” Önermesine katılımcıların %6,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %3,4’ü “Katılmıyorum”, %3,4’ü “Kısmen katılmıyorum”, %19,7’si “Kısmen katılıyorum”, %30,6’sı “Katılıyorum”, %36,7’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,76 ve standart sapma değeri ise 1,39 bulunmuştur.

Önerme 9: “Üstüm, benim bulunmadığım ortamlarda beni eleştirmez.” Önermesine katılımcıların %6,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %4,1’i “Katılmıyorum”, %6,1’i “Kısmen katılmıyorum”, %21,1’i “Kısmen katılıyorum”, %36,1’i “Katılıyorum”, %26,5’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,56 ve standart sapma değeri ise 1,38 bulunmuştur.

Önerme 10: “Üstüm, benim yaptığım çalışmalarını kendi yapmış gibi göstermez.” Önermesine katılımcıların %5,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %4,8’i “Katılmıyorum”, %1,4’ü “Kısmen katılmıyorum”, %9,5’i “Kısmen katılıyorum”, %40,1’i “Katılıyorum”, %38,8’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,90 ve standart sapma değeri ise 1,36 bulunmuştur.

Önerme 11: “Üstüm, bana dürüst davranır.” Önermesine katılımcıların %2,7’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %1,4’ü “Katılmıyorum”, %2’si “Kısmen katılmıyorum”, %12,2’si “Kısmen katılıyorum”, %41,5’i “Katılıyorum”, %40,1’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 5,09 ve standart sapma değeri ise 1,08 bulunmuştur.

Önerme 12: “Üstüm, benden bilgi saklamaz.” Önermesine katılımcıların %4,8’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %6,8’i “Katılmıyorum”, %4,8’i “Kısmen katılmıyorum”, %34’ü “Kısmen katılıyorum”, %23,1’i “Katılıyorum”, %26,5’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,44 ve standart sapma değeri ise 1,37 bulunmuştur.

Önerme 13: “Üstüm, aldığı kararlarla ilgili olarak beni bilgilendirir.” Önermesine katılımcıların %5,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %2’si “Katılmıyorum”, %6,1’i “Kısmen katılmıyorum”, %23,1’i “Kısmen katılıyorum”, %38,1’i “Katılıyorum”, %25,2’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,62 ve standart sapma değeri ise 1,28 bulunmuştur.

Önerme 14: “Üstüme, kendisi ile paylaştığım bilgiyi başkasına söylemeyeceği konusunda güvenirim.” Önermesine katılımcıların %4,8’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %2’si “Katılmıyorum”, %0,7’si “Kısmen katılmıyorum”, %15,6’sı “Kısmen katılıyorum”, %38,1’i “Katılıyorum”, %38,8’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,97 ve standart sapma değeri ise 1,24 bulunmuştur.

Önerme 15: “Üstüm, benim düşüncelerimi anlamaya çalışır.” Önermesine katılımcıların %4,8’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %2,7’si “Katılmıyorum”, %2’si “Kısmen katılmıyorum”, %17’si “Kısmen katılıyorum”, %42,9’u “Katılıyorum”, %30,6’sı “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,82 ve standart sapma değeri ise 1,24 bulunmuştur.

Önerme 16: “Üstüme problemlerimi anlattığımda, bana yapıcı yaklaşacağını bilirim.” Önermesine katılımcıların %5,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %2,7’si “Katılmıyorum”, %3,4’ü “Kısmen katılmıyorum”, %15’i “Kısmen katılıyorum”, %40,1’i “Katılıyorum”, %33,3’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,82 ve standart sapma değeri ise 1,31 bulunmuştur.

Önerme 17: “Üstüm, mesleki gelişimim ile ilgili beklentilerini açıkça ifade eder.” Önermesine katılımcıların %3,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %2,7’si “Katılmıyorum”, %5,4’ü “Kısmen katılmıyorum”, %16,3’ü “Kısmen katılıyorum”, %41,5’i “Katılıyorum”, %30,6’sı “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,82 ve standart sapma değeri ise 1,21 bulunmuştur.

Önerme 18: “Yaptığım işin kalitesi ile ilgili olarak üstümden sürekli geri bildirim alırım.” Önermesine katılımcıların %4,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %4,1’i “Katılmıyorum”, %4,8’i “Kısmen katılmıyorum”, %22,4’ü “Kısmen katılıyorum”, %34’ü “Katılıyorum”, %30,6’sı “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,70 ve standart sapma değeri ise 1,29 bulunmuştur.

Önerme 19: “Kendisine gereksinim duyduğumda, üstüm yardıma hazırdır.” Önermesine katılımcıların %3,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %4,8’i “Katılmıyorum”, %2,7’si “Kısmen katılmıyorum”, %10,9’u “Kısmen katılıyorum”, %44,2’si “Katılıyorum”, %34’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,90 ve standart sapma değeri ise 1,24 bulunmuştur.

Önerme 20: “Üstümün görüşlerine katılmama özgürlüğüm vardır.” Önermesine katılımcıların %2,7’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %8,2’si “Katılmıyorum”, %3,4’ü “Kısmen katılmıyorum”, %21,8’i “Kısmen katılıyorum”, %28,6’sı “Katılıyorum”, %35,4’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,71 ve standart sapma değeri ise 1,34 bulunmuştur.

Önerme 21: “Üstüm, karar vereceği zaman benim de fikrimi alır.” Önermesine katılımcıların %4,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %6,8’i “Katılmıyorum”, %3,4’ü “Kısmen katılmıyorum”, %36,1’i “Kısmen katılıyorum”, %24,5’i “Katılıyorum”, %25,2’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,46 ve standart sapma değeri ise 1,31 bulunmuştur.

Önerme 22: “Üstüm beni, sadece kurumun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.” Önermesine katılımcıların %4,8’i

“Kesinlikle katılmıyorum”, %2’si “Katılmıyorum”, %6,1’i “Kısmen katılmıyorum”, %23,8’i “Kısmen katılıyorum”, %29,9’u “Katılıyorum”, %33,3’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,72 ve standart sapma değeri ise 1,30 bulunmuştur.

Çizelge 18. Kuruma Güven Alt Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
23. Kurumumuzda tüm çalışanlar, duyulması hoş olmasa bile gerçekleri söylerler.	10,2	16,3	9,5	32,0	17,7	14,3	3,73 ± 1,54
24. Kurumumuzun yöneticileri dürüştür.	4,8	4,8	4,8	30,6	34,0	21,1	4,48 ± 1,28
25. Kurumumuzun geleceği ile ilgili doğru kararlar alınmasında kurum yöneticilerine güvenirim.	6,1	4,8	6,1	26,5	36,1	20,4	4,43 ± 1,34
26. Kurumumuzun yöneticileri, kurumun projeleriyle ilgili bilgileri açıkça paylaşırlar.	5,4	12,9	10,2	14,3	29,9	27,2	4,32 ± 1,55
27. Kurum yönetimi, özlük haklarımız konusunda adil davranır.	6,8	6,1	14,3	22,4	30,6	19,7	4,23 ± 1,43
28. Kurum yöneticileri, çalışanların tümüne güven duyarlar.	5,4	9,5	7,5	36,7	29,3	11,6	4,10 ± 1,31
29. Kurumuzda çalışma saatleri ve çalışma programları, çalışanların sosyal hayatlarına zaman ayırabilme olanağı tanır.	4,8	7,5	2,7	15,6	39,5	29,9	4,67 ± 1,38
30. Kurum politikaları, çalışanların fikirleri dikkate alınarak oluşturulur.	6,1	11,6	11,6	30,6	27,2	12,9	4,00 ± 1,39
31. Bu kurumda herkes birbiriyle açıkça iletişim kurar.	5,4	10,2	23,8	23,8	25,9	10,9	3,87 ± 1,35
32. Çalışanlar, kurum politikaları ile ilgili önerilerini söylemekten çekinmezler.	5,4	12,9	21,1	29,3	18,4	12,9	3,81 ± 1,38
33. Bu kurumda her şey açıklıkla yürütülür, gizli saklı uygulamalar yoktur.	4,1	13,6	17,0	26,5	27,2	11,6	3,94 ± 1,35
Genel Ortalama	4,14						

Önerme 23: “Kurumumuzda tüm çalışanlar, duyulması hoş olmasa bile gerçekleri söylerler.” Önermesine katılımcıların %10,2’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %16,3’ü “Katılmıyorum”, %9,5’i “Kısmen katılmıyorum”, %32’si “Kısmen katılıyorum”, %17,7’si “Katılıyorum”, %14,3’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,73 ve standart sapma değeri ise 1,54 bulunmuştur.

Önerme 24: “Kurumumuzun yöneticileri dürüştür.” Önermesine katılımcıların %4,8’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %4,8’i “Katılmıyorum”, %4,8’i “Kısmen katılmıyorum”, %30,6’sı “Kısmen katılıyorum”, %34’ü “Katılıyorum”, %21,1’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,48 ve standart sapma değeri ise 1,28 bulunmuştur.

Önerme 25: “Kurumumuzun geleceği ile ilgili doğru kararlar alınmasında kurum yöneticilerine güvenirim.” Önermesine katılımcıların %6,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %4,8’i “Katılmıyorum”, %6,1’i “Kısmen katılmıyorum”, %26,5’i “Kısmen katılıyorum”, %36,1’i “Katılıyorum”, %20,4’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,43 ve standart sapma değeri ise 1,34 bulunmuştur.

Önerme 26: “Kurumumuzun yöneticileri, kurumun projeleriyle ilgili bilgileri açıkça paylaşırlar.” Önermesine katılımcıların %5,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %12,9’u “Katılmıyorum”, %10,2’si “Kısmen katılmıyorum”, %14,3’ü “Kısmen katılıyorum”, %29,9’u “Katılıyorum”, %27,2’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,32 ve standart sapma değeri ise 1,55 bulunmuştur.

Önerme 27: “Kurum yönetimi, özlük haklarımız konusunda adil davranır.” Önermesine katılımcıların %6,8’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %6,1’i “Katılmıyorum”, %14,3’ü “Kısmen katılmıyorum”, %22,4’ü “Kısmen katılıyorum”, %30,6’sı “Katılıyorum”, %19,7’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,23 ve standart sapma değeri ise 1,43 bulunmuştur.

Önerme 28: “Kurum yöneticileri, çalışanların tümüne güven duyarlar.” Önermesine katılımcıların %5,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %9,5’i “Katılmıyorum”, %7,5’i “Kısmen katılmıyorum”, %36,7’si “Kısmen

katılıyorum”, %29,3’ü “Katılıyorum”, %11,6’sı “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,10 ve standart sapma değeri ise 1,31 bulunmuştur.

Önerme 29: “Kurumuzda çalışma saatleri ve çalışma programları, çalışanların sosyal hayatlarına zaman ayırabilme olanağı tanır.” Önermesine katılımcıların %4,8’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %7,5’i “Katılmıyorum”, %2,7’si “Kısmen katılmıyorum”, %15,6’sı “Kısmen katılıyorum”, %39,5’i “Katılıyorum”, %29,9’u “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,67 ve standart sapma değeri ise 1,38 bulunmuştur.

Önerme 30: “Kurum politikaları, çalışanların fikirleri dikkate alınarak oluşturulur.” Önermesine katılımcıların %6,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %11,6’sı “Katılmıyorum”, %11,6’sı “Kısmen katılmıyorum”, %30,6’sı “Kısmen katılıyorum”, %27,2’si “Katılıyorum”, %12,9’u “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,00 ve standart sapma değeri ise 1,39 bulunmuştur.

Önerme 31: “Bu kurumda herkes birbiriyle açıkça iletişim kurar.” Önermesine katılımcıların %5,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %10,2’si “Katılmıyorum”, %23,8’i “Kısmen katılmıyorum”, %23,8’i “Kısmen katılıyorum”, %25,9’u “Katılıyorum”, %10,9’u “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,87 ve standart sapma değeri ise 1,35 bulunmuştur.

Önerme 32: “Çalışanlar, kurum politikaları ile ilgili önerilerini söylemekten çekinmezler.” Önermesine katılımcıların %5,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %12,9’u “Katılmıyorum”, %21,1’i “Kısmen katılmıyorum”, %29,3’ü “Kısmen katılıyorum”, %18,4’ü “Katılıyorum”, %12,9’u “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,81 ve standart sapma değeri ise 1,38 bulunmuştur.

Önerme 33: “Bu kurumda her şey açıklıkla yürütülür, gizli saklı uygulamalar yoktur.” Önermesine katılımcıların %4,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %13,6’sı “Katılmıyorum”, %17’si “Kısmen katılmıyorum”, %26,5’i “Kısmen katılıyorum”, %27,2’si “Katılıyorum”, %11,6’sı “Kesinlikle

katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,94 ve standart sapma değeri ise 1,35 bulunmuştur.

Çizelge 19. İş Arkadaşlarına Güven Alt Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
34. İşimde herhangi bir zorlukla karşılaştığımda iş arkadaşlarımın bana yardımcı olacağını bilirim.	4,1	2,0	8,2	16,3	40,8	28,6	4,73 ± 1,25
35. Bu kurumdaki çalışanlar arasında olumlu iş ilişkileri vardır.	4,1	3,4	8,8	32,7	35,4	15,6	4,39 ± 1,20
36. İş arkadaşlarım, verdikleri sözü tutarlar.	2,7	2,0	6,8	33,3	34,7	20,4	4,56 ± 1,12
37. İş arkadaşlarımın becerilerine güvenirim.	3,4	2,7	8,2	24,5	39,5	21,8	4,59 ± 1,19
38. İş arkadaşlarımın arasında işbirliği vardır.	5,4	6,8	5,4	19,0	38,8	24,5	4,52 ± 1,39
39. İş arkadaşlarım, gerektiğinde birbirlerinin görüşlerini alırlar.	4,8	3,4	6,1	18,4	42,2	25,2	4,65 ± 1,28
40. İş arkadaşlarım, ortak amaçlara ulaşmak için karşılık beklemeden yardımlaşırlar.	4,1	9,5	7,5	21,1	31,3	26,5	4,46 ± 1,42
41. İş arkadaşlarım, ihtiyaçları olduğunda yardım istemeye çekinmezler.	2,7	3,4	6,1	13,6	48,3	25,9	4,79 ± 1,16
42. İş arkadaşlarım, işleriyle ilgili sahip oldukları bilgiyi paylaşmaktan çekinmezler.	3,4	4,8	8,2	22,4	36,1	25,2	4,59 ± 1,27
43. İş arkadaşlarım ekibin amaçlarına ulaşması için gerekirse kendi çıkarlarını arka planda tutarlar.	3,4	7,5	21,1	25,9	22,4	19,7	4,16 ± 1,35
Genel Ortalama	4,54						

Önerme 34: “İşimde herhangi bir zorlukla karşılaştığımda iş arkadaşlarımın bana yardımcı olacağını bilirim.” Önermesine katılımcıların %4,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %2’si “Katılmıyorum”, %8,2’si “Kısmen katılmıyorum”, %16,3’ü “Kısmen katılıyorum”, %40,8’i “Katılıyorum”, %28,6’sı “Kesinlikle katılıyorum”

yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,73 ve standart sapma değeri ise 1,25 bulunmuştur.

Önerme 35: “Bu kurumdaki çalışanlar arasında olumlu iş ilişkileri vardır.” Önermesine katılımcıların %4,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %3,4’ü “Katılmıyorum”, %8,8’i “Kısmen katılmıyorum”, %32,7’si “Kısmen katılıyorum”, %35,4’ü “Katılıyorum”, %15,6’sı “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,39 ve standart sapma değeri ise 1,20 bulunmuştur.

Önerme 36: “İş arkadaşlarım, verdikleri sözü tutarlar.” Önermesine katılımcıların %2,7’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %2’si “Katılmıyorum”, %6,8’i “Kısmen katılmıyorum”, %33,3’ü “Kısmen katılıyorum”, %34,7’si “Katılıyorum”, %20,4’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,56 ve standart sapma değeri ise 1,12 bulunmuştur.

Önerme 37: “İş arkadaşlarımla becerilerine güvenirim.” Önermesine katılımcıların %3,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %2,7’si “Katılmıyorum”, %8,2’si “Kısmen katılmıyorum”, %24,5’i “Kısmen katılıyorum”, %39,5’i “Katılıyorum”, %21,8’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,59 ve standart sapma değeri ise 1,19 bulunmuştur.

Önerme 38: “İş arkadaşlarımla arasında işbirliği vardır.” Önermesine katılımcıların %5,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %6,8’i “Katılmıyorum”, %5,4’ü “Kısmen katılmıyorum”, %19’u “Kısmen katılıyorum”, %38,8’i “Katılıyorum”, %24,5’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,52 ve standart sapma değeri ise 1,39 bulunmuştur.

Önerme 39: “İş arkadaşlarım, gerektiğinde birbirlerinin görüşlerini alırlar.” Önermesine katılımcıların %4,8’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %3,4’ü “Katılmıyorum”, %6,1’i “Kısmen katılmıyorum”, %18,4’ü “Kısmen katılıyorum”, %42,2’si “Katılıyorum”, %25,2’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,65 ve standart sapma değeri ise 1,28 bulunmuştur.

Önerme 40: “İş arkadaşlarım, ortak amaçlara ulaşmak için karşılık beklemeden yardımlaşırlar.” Önermesine katılımcıların %4,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %9,5’i “Katılmıyorum”, %7,5’i “Kısmen katılmıyorum”, %21,1’i

“Kısmen katılıyorum”, %31,3’ü “Katılıyorum”, %26,5’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,46 ve standart sapma değeri ise 1,42 bulunmuştur.

Önerme 41: “İş arkadaşlarım, ihtiyaçları olduğunda yardım istemeye çekinmezler.” Önermesine katılımcıların %2,7’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %3,4’ü “Katılmıyorum”, %6,1’i “Kısmen katılmıyorum”, %13,6’sı “Kısmen katılıyorum”, %48,3’ü “Katılıyorum”, %25,9’u “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,79 ve standart sapma değeri ise 1,16 bulunmuştur.

Önerme 42: “İş arkadaşlarım, işleriyle ilgili sahip oldukları bilgiyi paylaşmaktan çekinmezler.” Önermesine katılımcıların %3,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %4,8’i “Katılmıyorum”, %8,2’si “Kısmen katılmıyorum”, %22,4’ü “Kısmen katılıyorum”, %36,1’i “Katılıyorum”, %25,2’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,59 ve standart sapma değeri ise 1,27 bulunmuştur.

Önerme 43: “İş arkadaşlarım ekibin amaçlarına ulaşması için gerekirse kendi çıkarlarını arka planda tutarlar.” Önermesine katılımcıların %3,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %7,5’i “Katılmıyorum”, %21,1’i “Kısmen katılmıyorum”, %25,9’u “Kısmen katılıyorum”, %22,4’ü “Katılıyorum”, %19,7’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,16 ve standart sapma değeri ise 1,35 bulunmuştur.

2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Boyutlarına Yönelik Sıklık Dağılım Analizi

Çizelge 20. Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.	4,1	4,8	15	39,5	36,7	4,00 ± 1,04
2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	3,4	15,6	13,6	42,2	25,2	3,70 ± 1,11
*3. Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.	37,5	29,9	6,1	8,2	18,4	2,70 ± 1,35
*4. Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum.	48,3	25,9	8,2	10,9	6,8	2,98 ± 1,27
*5. Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.	49,7	27,9	7,5	6,1	8,8	2,53 ± 1,27
6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	3,4	4,8	9,5	43,5	38,8	4,10 ± 0,99
Genel Ortalama	3,33					

*Ters ifadeler

Önerme 1: “Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.” Önermesine katılımcıların %4,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %4,8’i “Katılmıyorum”, %15’i “Kararsızım”, %39,5’i “Katılıyorum”, %36,7’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,00 ve standart sapma değeri ise 1,04 bulunmuştur.

Önerme 2: “Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.” Önermesine katılımcıların %3,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %15,6’sı “Katılmıyorum”, %13,6’sı “Kararsızım”, %42,2’si “Katılıyorum”, %25,2’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,70 ve standart sapma değeri ise 1,11 bulunmuştur.

Önerme 3: “Kurumuma karşı güçlü bir ‘aitlik’ duygusu hissetmiyorum” önermesine katılımcıların %37,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %29,9’u “Katılmıyorum”, %6,1’i “Kararsızım”, %18,4’ü “Katılıyorum”, %8,2’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,70 ve standart sapma değeri ise 1,35 bulunmuştur.

Önerme 4: “Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum” önermesine katılımcıların %48,3’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %25,9’u “Katılmıyorum”, %8,2’si “Kararsızım”, %10,9’u “Katılıyorum”, %6,8’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,98 ve standart sapma değeri ise 1,27 bulunmuştur.

Önerme 5: “Bu kurumda kendimi ‘ailenin bir parçası’ gibi hissetmiyorum” önermesine katılımcıların %49,7’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %27,9’u “Katılmıyorum”, %7,5’i “Kararsızım”, %6,8’i “Katılıyorum”, %8,8’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,53 ve standart sapma değeri ise 1,27 bulunmuştur.

Önerme 6: “Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.” Önermesine katılımcıların %3,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %4,8’i “Katılmıyorum”, %9,5’i “Kararsızım”, %43,5’i “Katılıyorum”, %38,8’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,10 ve standart sapma değeri ise 0,99 bulunmuştur.

Çizelge 21. Devam Bağlılığı Alt Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	4,1	4,8	12,2	48,3	30,6	3,97 ± 1,00
8. Şu anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	2,7	6,1	12,2	44,2	34,7	4,02 ± 0,98
9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	4,8	12,2	27,2	28,6	27,2	3,61 ± 1,15
10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	8,2	22,4	24,5	19,7	25,2	3,31 ± 1,29
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	11,6	33,3	21,8	21,8	11,6	2,88 ± 1,21
12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut is olanaklarımın azlığıdır.	10,2	36,7	19,0	20,4	13,6	2,90 ± 1,23
Genel Ortalama	3,45					

Önerme 7: “Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.” Önermesine katılımcıların %4,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %4,8’i “Katılmıyorum”, %12,2’si “Kararsızım”, %48,3’ü “Katılıyorum”, %30,6’sı “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,97 ve standart sapma değeri ise 1,00 bulunmuştur.

Önerme 8: “Şu anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu.” Önermesine katılımcıların %2,7’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %6,1’i “Katılmıyorum”, %12,2’si “Kararsızım”, %44,2’si “Katılıyorum”, %34,7’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,02 ve standart sapma değeri ise 0,98 bulunmuştur.

Önerme 9: “Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.” Önermesine katılımcıların %4,8’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %12,2’si “Katılmıyorum”, %27,2’si “Kararsızım”, %28,6’sı “Katılıyorum”, %27,2’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,61 ve standart sapma değeri ise 1,15 bulunmuştur.

Önerme 10: “Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.” Önermesine katılımcıların %8,2’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %22,4’ü “Katılmıyorum”, %24,5’i “Kararsızım”, %19,7’si “Katılıyorum”, %25,2’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,31 ve standart sapma değeri ise 1,29 bulunmuştur.

Önerme 11: “Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.” Önermesine katılımcıların %11,6’sı “Kesinlikle katılmıyorum”, %33,3’ü “Katılmıyorum”, %21,8’i “Kararsızım”, %21,8’i “Katılıyorum”, %11,6’sı “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,88 ve standart sapma değeri ise 1,21 bulunmuştur.

Önerme 12: “Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.” Önermesine katılımcıların %10,2’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %36,7’si “Katılmıyorum”, %19’u “Kararsızım”, %20,4’ü “Katılıyorum”, %13,6’sı “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,90 ve standart sapma değeri ise 1,23 bulunmuştur.

Çizelge 22. Normatif Bağlılık Alt Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Çizelgesi

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
*13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	18,4	32,7	12,2	27,2	9,5	3,73 ± 1,29
*14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	4,8	19,0	10,9	32,0	33,3	3,30 ± 1,25
15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	5,4	25,9	19,0	21,8	27,9	3,41 ± 1,29
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	2,7	8,2	13,6	48,3	27,2	3,89 ± 0,99
17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	7,5	32,0	27,9	19,0	13,6	2,99 ± 1,17
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.	4,1	15,0	9,5	36,7	34,7	3,83 ± 1,18
Genel Ortalama	3,52					

*Ters önerme

***Önerme 13:** “Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.” Önermesine katılımcıların %18,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %32,7’si “Katılmıyorum”, %12,2’si “Kararsızım”, %27,2’si “Katılıyorum”, %9,5’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,73 ve standart sapma değeri ise 1,29 bulunmuştur.

***Önerme 14:** “Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.” Önermesine katılımcıların %4,8’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %19,0’u “Katılmıyorum”, %10,9’u “Kararsızım”, %32,0’si “Katılıyorum”, %33,3’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,30 ve standart sapma değeri ise 1,25 bulunmuştur.

Önerme 15: “Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.” Önermesine katılımcıların %5,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %25,9’u “Katılmıyorum”,

%19'u "Kararsızım", %21,8'i "Katılıyorum", %27,9'u "Kesinlikle katılıyorum" yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,41 ve standart sapma değeri ise 1,29 bulunmuştur.

Önerme 16: "Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor." Önermesine katılımcıların %2,7'si "Kesinlikle katılmıyorum", %8,2'si "Katılmıyorum", %13,6'sı "Kararsızım", %48,3'ü "Katılıyorum", %27,2'si "Kesinlikle katılıyorum" yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,89 ve standart sapma değeri ise 0,99 bulunmuştur.

Önerme 17: "Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum." Önermesine katılımcıların %7,5'i "Kesinlikle katılmıyorum", %32'si "Katılmıyorum", %27,9'u "Kararsızım", %19'u "Katılıyorum", %13,6'sı "Kesinlikle katılıyorum" yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,99 ve standart sapma değeri ise 1,17 bulunmuştur.

Önerme 18: "Bu kuruma çok şey borçluyum." Önermesine katılımcıların %4,1'i "Kesinlikle katılmıyorum", %15'i "Katılmıyorum", %9,5'i "Kararsızım", %36,7'si "Katılıyorum", %34,7'si "Kesinlikle katılıyorum" yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,83 ve standart sapma değeri ise 1,18 bulunmuştur.

3. Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları

Yapılacak analizlerin belirlemede normallik testi sonuçlarına göre karar verileceği için Çizelge 23'te her bir alt boyut ve ana boyutlar için tanımsal bilgilerin yanı sıra normallik test sonuçları da verilmiştir.

Çizelge 23. Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları

Boyutlar	Ortalama	St.Sapma	Asimetri	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
					ist	p	ist	p
Yöneticiye Güven	4.8219	.95730	-1.653	4.382	0,153	0,000	0,853	0,000
Kuruma Güven	4.1435	1.03824	-.536	.502	0,075	0,040	0,967	0,001
İş Arkadaşların a Güven	4.5442	1.08015	-1.091	1.573	0,157	0,000	0,908	0,000
Duygusal Bağlılık	3.3385	.77174	-.933	2.322	0,121	0,000	0,948	0,000
Devam Bağlılığı	3.4501	.80831	-.524	-.271	0,072	0,021	0,989	0,016
Normatif Bağlılık	3.5261	.58386	-.299	.077	0,095	0,002	0,981	0,021
Örgütsel Bağlılık	3.4382	.52623	.163	.057	0,071	0,011	0,987	0,000
Örgütsel Güven	4.5032	.88330	-.306	.004	0,095	0,003	0,944	0,000

Görüleceği üzere, her iki normallik testi sonucunda $p < 0.05$ olduğundan normal dağılımın sağlanmadığını belirten H_1 hipotezi kabul edilir. Bu durumda grup farklılığı analizlerinde non-parametrik yöntemler kullanılacaktır. Grup farklılıklarının analizinde 2 grup için Mann-Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Farkın kaynağı için ortalama sıra (meanrank) değerlerine bakılmıştır. Ayrıca korelasyon analizi için normal dağılım gerektiren pearson ilişki analizi yerine Kendall'stau-b ilişki analizi uygulanmıştır.

4. Korelasyon Analizi

Çalışmada ölçek ana boyut ve alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Kendall'stau-b ilişki analizi uygulanmıştır.

Çizelge 24. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Boyutları İlişki Analizi Sonuçları

		Yöneticiye Güven	Kuruma Güven	İş Arkadaşlarına Güven	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Güven Ölçeği	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
Yöneticiye Güven	r	1	0,434**	0,438**	0,195**	0,147*	0,243**	0,628**	0,272**
	p	.	0,000	0,000	0,001	0,011	0,000	0,000	0,000
	n	147	147	147	147	147	147	147	147
Kuruma Güven	r		1	0,523**	0,108*	0,183*	0,188**	0,727**	0,178**
	p		.	0,000	0,006	0,000	0,001	0,000	0,002
	n		147	147	147	147	147	147	147
İş Arkadaşlarına Güven	r			1	0,148*	0,114*	0,146*	0,706**	0,148*
	p			.	0,005	0,009	0,014	0,000	0,011
	n			147	147	147	147	147	147
Duygusal Bağlılık	r				1	0,115*	0,244**	0,111	0,486**
	p				.	0,003	0,000	0,056	0,000
	n				147	147	147	147	147
Devam Bağlılığı	r					1	0,347**	0,101	0,599**
	p					.	0,000	0,080	0,000
	n					147	147	147	147
Normatif Bağlılık	r						1	0,194**	0,610**
	p						.	0,001	0,000
	n						147	147	147
Örgütsel Güven Ölçeği	r							1	0,193**
	p							.	0,001
	n							147	147
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	r								1
	p								.
	n								147

*0.05 için anlamlı ilişki

Yöneticiye güven alt boyutu; kuruma güven alt boyutunu %43,4 ($r=0,434$, $p=0,000$), iş arkadaşlarına güven alt boyutunu %43,8 ($r=0,438$, $p=0,000$), duygusal bağlılık alt boyutunu %19,5 ($r=0,195$, $p=0,001$), devam bağlılığı alt boyutunu %14,7 ($r=0,147$, $p=0,011$), normatif bağlılık alt boyutunu %24,3 ($r=0,243$, $p=0,000$), örgütsel güven ölçeğini %62,8 ($r=0,628$, $p=0,000$), örgütsel bağlılık ölçeğini %27,2 ($r=0,272$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Kuruma güven alt boyutu; iş arkadaşlarına güven alt boyutunu %52,3 ($r=0,523$, $p=0,000$), normatif bağlılık alt boyutunu %18,8 ($r=0,188$, $p=0,001$), duygusal bağlılık alt boyutunu %10,8 ($r=0,108$, $p=0,006$), devam bağlılığı alt

boyutunu %18,3 ($r=0,183$, $p=0,000$), örgütsel güven ölçeğini %72,7 ($r=0,727$, $p=0,000$), örgütsel bağlılık ölçeğini %17,8 ($r=0,178$, $p=0,002$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

İş arkadaşlarına güven alt boyutu; duygusal bağlılık alt boyutunu %14,8 ($r=0,148$, $p=0,005$), devam bağlılığı alt boyutunu %11,4 ($r=0,114$, $p=0,009$), normatif bağlılık alt boyutunu %14,6 ($r=0,146$, $p=0,014$), örgütsel güven ölçeğini %70,6 ($r=0,706$, $p=0,000$), örgütsel bağlılık ölçeğini %14,8 ($r=0,148$, $p=0,011$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Duygusal bağlılık alt boyutu; normatif bağlılık alt boyutunu %24,4 ($r=0,244$, $p=0,000$), devam bağlılığı alt boyutunu %11,5 ($r=0,115$, $p=0,003$), örgütsel bağlılık ölçeğini %48,6 ($r=0,486$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Devam bağlılığı alt boyutu; normatif bağlılık alt boyutunu %34,7 ($r=0,347$, $p=0,000$), örgütsel bağlılık ölçeğini %59,9 ($r=0,599$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Normatif bağlılık alt boyutu; örgütsel güven ölçeğini %19,4 ($r=0,194$, $p=0,001$), örgütsel bağlılık ölçeğini %61 ($r=0,61$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Örgütsel güven ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeğini %19,3 ($r=0,193$, $p=0,001$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

5. Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmada örgütsel güven boyutunun (bağımsız değişken) örgütsel bağlılık boyutuna (bağımlı değişken) etkisinin belirlenmesi amaçlı, regresyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca, örgütsel güvenin alt boyutları olan; yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güvenin örgütsel bağlılık alt boyutları olan; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerindeki etkileri regresyon analizi ile tahmin edilmiştir. Regresyon tahmin katsayılarının yorumlanabilir özellikte olması için t testi H_1 , F testi H_1 ve R^2 belirginlik katsayısı değerinin yüksek olması yanısıra; hata payı normal dağılımlı olmalı, otokorelasyon bulunmamalı, heteroskedasite olmamalı gibi varsayımların da

sağlanması gerekmektedir. Ancak bu koşullar altında katsayılar güvenilir ve yorumlanabilir özellikte olacaktır.

Çizelge 25. Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t istatistiği	p
	β	Std. Hata	katsayı		
Sabit	3.075	0.223		13.760	0.000*
Örgütsel Güven	0.254	0.035	0.358	7.253	0.007*
$R^2 = 0.396$ $F_{hesap} = 22.88$ $F_{anlamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.105, LM test (p) = 0.117 Jarque-Bera (p) = 0.201					

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

*0.05 için anlamlı değişken

Çizelge 25'teki regresyon denkleminde, örgütsel güven örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p < 0.05$). Örgütsel güven örgütsel bağlılığı $R^2 = \%39.6$ açıklama gücüne sahiptir. Örgütsel güven algısı 1 br. arttığında örgütsel bağlılık algısı 0.358 br. artış gösterecektir. Böylece ana hipotez H_{01} sağlanmıştır.

Modelin varsayımları sınamaları için ilk olarak normallik varsayımı Jarque-Bera testi ile sınanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan normal dağılımı belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Otokorelasyon sınaması için LM testi uygulanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan otokorelasyon bulunmadığını belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Heteroskedasite probleminin sınanmasında Harvey testi uygulanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan homoskedasiteyi belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 26. Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t istatistiği	p
	β	Std. Hata	katsayı		
Sabit	1.303	0.153		8.515	0.000*
Yöneticiye Güven	0.163	0.034	0.249	4.729	0,000*
Kuruma Güven	0.176	0.084	0.186	2.099	0,009*
İş Arkadaşlarına Güven	0.161	0.076	0.174	2.110	0,017*
$R^2 = 0.485$, $F_{hesap} = 26.70$ $F_{anlamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.114, LM test (p) = 0.147, Jarque-Bera (p) = 0.212					

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

*0.05 için anlamlı değişken

Çizelge 26'daki regresyon denkleminde, örgütsel güven alt boyutları yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven duygusal bağlılık alt boyutu üzerinde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p < 0.05$). Örgütsel güven alt boyutları duygusal bağlılık alt boyutunu $R^2 = \%48.5$ açıklama gücüne sahiptir. Yöneticiye güven algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.249 br. artış gösterecektir. Kuruma güven algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.186 br. artış gösterecektir. İş arkadaşlarına güven 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.155 br. artış gösterecektir. Duygusal bağlılık üzerinde en yüksek etki yöneticiye güven, en düşük etki ise, iş arkadaşlarına güven olarak belirlenmiştir. Böylece ana hipotez H_{02} sağlanmıştır.

Bu tahmin sonuçları için hata paylarının normal dağılımlı olduğu (Jarque-Bera (p)=0.212), otokorelasyon bulunmadığı (LM test (p)= 0.147), homoskedastitenin sağlandığı (Harvey test (p) = 0.114) belirlenmiştir.

Çizelge 27. Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Devamlılık Bağlılığı Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış katsayı	t istatistiği	p
	β	Std. Hata	β		
Sabit	1.421	0.306		4.646	0.000*
Yöneticiye Güven	0.126	0.042	0.193	3.031	0,014*
Kuruma Güven	0.170	0.046	0.231	3.719	0,005*
İş Arkadaşlarına Güven	0.117	0.029	0.205	3.985	0,000*

$R^2 = 0.498$, $F_{hesap} = 28.35$ $F_{anlamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.128, LM test (p)= 0.135, Jarque-Bera (p)=0.227

Bağımlı Değişken: Devamlılık Bağlılığı

*0.05 için anlamlı değişken

Çizelge 4.25'deki regresyon denkleminde, örgütsel güven alt boyutları yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven devamlılık bağlılığı alt boyutu üzerinde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p < 0.05$). Örgütsel güven alt boyutları devamlılık bağlılığı alt boyutunu $R^2 = \%49.8$ açıklama gücüne sahiptir. Yöneticiye güven algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.193 br. artış gösterecektir. Kuruma güven algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.231 br. artış gösterecektir. İş arkadaşlarına güven 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.205 br. artış gösterecektir. Devamlılık bağlılığı üzerinde en

yüksek etki kuruma güven, en düşük etki ise, yöneticiye güven olarak belirlenmiştir. Böylece ana hipotez H_{03} sağlanmıştır.

Bu tahmin sonuçları için hata paylarının normal dağılımlı olduğu (Jarque-Bera (p)=0.227), otokorelasyon bulunmadığı (LM test (p)= 0.135), homoskedasitenin sağlandığı (Harvey test (p) = 0.128) belirlenmiştir.

Çizelge 28. Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Normatif Bağlılık Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t istatistiği	p
	β	Std. Hata	β		
Sabit	1.100	.139		7.934	0.000*
Yöneticiye Güven	.152	.041	.232	3.693	0,022*
Kuruma Güven	.168	.029	.316	5.877	0,000*
İş Arkadaşlarına Güven	.104	.043	.147	2.110	0,009*

$R^2 = 0.491$, $F_{hesap} = 29.16$ $F_{anlamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.136, LM test (p)= 0.121, Jarque-Bera (p)=0.237

Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

*0.05 için anlamlı değişken

Çizelge 4.26'daki regresyon denkleminde, örgütsel güven alt boyutları yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven normatif bağlılık alt boyutu üzerinde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p < 0.05$). Örgütsel güven alt boyutları devamlılık bağlılığı alt boyutunu $R^2 = \%49.1$ açıklama gücüne sahiptir. Yöneticiye güven algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.232 br. artış gösterecektir. Kuruma güven algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.316 br. artış gösterecektir. İş arkadaşlarına güven 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.147 br. artış gösterecektir. Normatif bağlılık üzerinde en yüksek etki kuruma güven, en düşük etki ise, iş arkadaşlarına güven olarak belirlenmiştir. Böylece ana hipotez H_{04} sağlanmıştır.

Bu tahmin sonuçları için hata paylarının normal dağılımlı olduğu (Jarque-Bera (p)=0.237), otokorelasyon bulunmadığı (LM test (p)= 0.121), homoskedasitenin sağlandığı (Harvey test (p) = 0.136) belirlenmiştir.

6. Grup Farklılığı Analizi

Normal dağılım sağlanmadığı için grup farklılıklarının analizinde 2 grup için Mann-Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Çizelge 29. Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Mann-Whitney U	P
Yöneticiye Güven	Kadın	78	80,95	4,96	0,89	2149,000	0,035*
	Erkek	69	66,14	4,66	1,01		
	Toplam	147		4,81	0,95		
Kuruma Güven	Kadın	78	77,77	4,22	1,04	2397,000	0,253
	Erkek	69	69,74	4,05	1,04		
	Toplam	147		4,14	1,04		
İş Arkadaşlarına Güven	Kadın	78	74,01	3,44	0,80	2690,500	0,998
	Erkek	69	73,99	3,47	0,82		
	Toplam	147		3,45	0,81		
Duygusal Bağlılık	Kadın	78	69,32	3,84	0,84	2326,000	0,154
	Erkek	69	79,29	4,01	0,68		
	Toplam	147		3,92	0,76		
Devam Bağlılığı	Kadın	78	74,01	3,44	0,80	2690,500	0,998
	Erkek	69	73,99	3,47	0,82		
	Toplam	147		3,45	0,81		
Normatif Bağlılık	Kadın	78	79,25	3,36	0,58	2281,500	0,110
	Erkek	69	68,07	3,18	0,58		
	Toplam	147		3,27	0,58		

*0.05 için anlamlı farklılık

Cinsiyet açısından yöneticiye güven alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ve farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında kadın katılımcılar daha olumlu cevaplar vermiştir.

Çizelge 30. : Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	P
Yöneticiye Güven	18-25 yaş	6	118,50	5,60	0,42	11,010	0,026*
	26-33 yaş	24	77,67	4,96	0,59		
	34-41 yaş	47	66,20	4,64	1,07		
	42-49 yaş	46	68,14	4,74	0,95		
	50 ve üzeri yaş	24	85,71	5,00	1,05		
	Toplam	147		4,99	0,81		
Kuruma Güven	18-25 yaş	6	114,33	5,11	0,83	11,876	0,018*
	26-33 yaş	24	86,04	4,45	1,06		
	34-41 yaş	47	71,54	4,03	1,10		
	42-49 yaş	46	61,66	3,87	0,99		
	50 ve üzeri yaş	24	80,33	4,34	0,82		
	Toplam	147		4,36	0,96		
İş Arkadaşlarına Güven	18-25 yaş	6	107,42	5,40	0,82	4,631	0,327
	26-33 yaş	24	77,83	4,62	1,14		
	34-41 yaş	47	70,80	4,42	1,11		
	42-49 yaş	46	69,98	4,45	1,13		
	50 ve üzeri yaş	24	75,79	4,68	0,85		
	Toplam	147		4,71	1,01		
Duygusal Bağlılık	18-25 yaş	6	107,92	4,50	0,47	5,853	0,210
	26-33 yaş	24	72,94	3,90	0,80		
	34-41 yaş	47	68,83	3,84	0,81		
	42-49 yaş	46	70,83	3,85	0,72		
	50 ve üzeri yaş	24	82,79	4,09	0,79		
	Toplam	147		4,03	0,72		
Devam Bağlılığı	18-25 yaş	6	97,33	3,92	0,69	5,442	0,245
	26-33 yaş	24	70,04	3,36	0,88		
	34-41 yaş	47	66,43	3,32	0,76		
	42-49 yaş	46	74,50	3,48	0,87		
	50 ve üzeri yaş	24	86,00	3,62	0,70		
	Toplam	147		3,54	0,78		
Normatif Bağlılık	18-25 yaş	6	71,67	3,25	0,33	1,251	0,870
	26-33 yaş	24	73,00	3,26	0,64		
	34-41 yaş	47	69,27	3,20	0,48		
	42-49 yaş	46	76,61	3,34	0,69		
	50 ve üzeri yaş	24	79,85	3,33	0,56		
	Toplam	147		3,28	0,54		

*0.05 için anlamlı farklılık

Yaş açısından yöneticiye güven ve kuruma güven alt boyutlarında anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($p<0.05$) ve farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında 18-25 yaş aralığındaki katılımcıların bu iki boyuta daha olumlu cevaplar verdiği ve önemsedığı belirlenmiştir.

Çizelge 31. Medeni Durum Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Mann-Whitney U	P
Yöneticiye Güven	Evli	117	71,05	4,78	0,94	1409,500	0,097
	Bekar	30	85,52	4,97	1,01		
	Toplam	147		4,88	0,98		
Kuruma Güven	Evli	117	72,26	4,12	0,99	1551,500	0,328
	Bekar	30	80,78	4,25	1,21		
	Toplam	147		4,18	1,10		
İş Arkadaşlarına Güven	Evli	117	73,21	4,55	1,03	1663,000	0,658
	Bekar	30	77,07	4,54	1,27		
	Toplam	147		4,54	1,15		
Duygusal Bağlılık	Evli	117	71,92	3,87	0,79	1512,000	0,240
	Bekar	30	82,10	4,10	0,67		
	Toplam	147		3,99	0,73		
Devam Bağlılığı	Evli	117	72,29	3,42	0,77	1555,500	0,336
	Bekar	30	80,65	3,55	0,94		
	Toplam	147		3,49	0,86		
Normatif Bağlılık	Evli	117	74,01	3,28	0,62	1754,000	0,996
	Bekar	30	73,97	3,26	0,41		
	Toplam	147		3,27	0,52		

Medeni durum açısından örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Gruplar için farklı bir bakış açısı elde edilmemiştir.

Çizelge 32. Çocuk Durumu Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Mann-Whitney U	P
Yöneticiye Güven	Var	116	73,14	4,85	0,85	1698,000	0,635
	Yok	31	77,23	4,72	1,30		
	Toplam	147		4,78	1,07		
Kuruma Güven	Var	116	73,64	4,14	0,96	1756,500	0,844
	Yok	31	75,34	4,15	1,31		
	Toplam	147		4,14	1,14		
İş Arkadaşlarına Güven	Var	116	74,22	4,57	1,01	1772,000	0,902
	Yok	31	73,16	4,45	1,33		
	Toplam	147		4,51	1,17		
Duygusal Bağlılık	Var	116	70,72	3,86	0,77	1418,000	0,090
	Yok	31	86,26	4,13	0,76		
	Toplam	147		4,00	0,76		

Çizelge 32. (devamı) Çocuk Durumu Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Mann-Whitney U	P
Devam Bağlılığı	Var	116	75,29	3,47	0,80	1648,500	0,476
	Yok	31	69,18	3,39	0,86		
	Toplam	147		3,43	0,83		
Normatif Bağlılık	Var	116	75,45	3,30	0,62	1629,500	0,421
	Yok	31	68,56	3,19	0,44		
	Toplam	147		3,25	0,53		

Çocuk durumu açısından örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Gruplar için farklı bir bakış açısı elde edilmemiştir.

Çizelge 33. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	P
Yöneticiye Güven	Yok	31	77,23	4,72	1,30	0,283	0,868
	1-3 çocuk	110	73,36	4,85	0,86		
	4-6 çocuk	6	69,08	4,78	0,77		
	7 çocuk ve üzeri	0	-	-	-		
	Toplam	147		4,78	0,97		
Kuruma Güven	Yok	31	75,34	4,15	1,31	0,984	0,611
	1-3 çocuk	110	72,75	4,12	0,97		
	4-6 çocuk	6	90,08	4,52	0,64		
	7 çocuk ve üzeri	0	-	-	-		
	Toplam	147		4,26	0,97		
İş Arkadaşlarına Güven	Yok	31	73,16	4,45	1,33	0,015	0,992
	1-3 çocuk	110	74,21	4,57	1,02		
	4-6 çocuk	6	74,42	4,57	0,92		
	7 çocuk ve üzeri	0	-	-	-		
	Toplam	147		4,53	1,09		
Duygusal Bağlılık	Yok	31	86,26	4,13	0,76	3,482	0,175
	1-3 çocuk	110	71,13	3,87	0,78		
	4-6 çocuk	6	63,33	3,81	0,65		
	7 çocuk ve üzeri	0	-	-	-		
	Toplam	147		3,93	0,73		
Devam Bağlılığı	Yok	31	69,18	3,39	0,86	3,536	0,171
	1-3 çocuk	110	76,89	3,50	0,78		
	4-6 çocuk	6	45,92	2,86	1,01		
	7 çocuk ve üzeri	0	-	-	-		
	Toplam	147		3,25	0,88		
Normatif Bağlılık	Yok	31	68,56	3,19	0,44	0,651	0,722
	1-3 çocuk	110	75,39	3,30	0,62		
	4-6 çocuk	6	76,58	3,33	0,67		
	7 çocuk ve üzeri	0	-	-	-		
	Toplam	147		3,27	0,58		

Çocuk sayısı açısından örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Gruplar için farklı bir bakış açısı elde edilmemiştir.

Çizelge 34. Evde Bakıma Muhtaç Engelli/Yaşlı Durumu Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Mann-Whitney U	P
Yöneticiye Güven	Var	18	69,81	4,63	1,22	1085,500	0,655
	Yok	129	74,59	4,85	0,92		
	Toplam	147		4,74	1,07		
Kuruma Güven	Var	18	79,06	4,11	1,42	1070,000	0,590
	Yok	129	73,29	4,15	0,98		
	Toplam	147		4,13	1,20		
İş Arkadaşlarına Güven	Var	18	81,86	4,62	1,28	1019,500	0,402
	Yok	129	72,90	4,53	1,05		
	Toplam	147		4,58	1,17		
Duygusal Bağlılık	Var	18	79,50	4,05	0,81	1062,000	0,557
	Yok	129	73,23	3,90	0,77		
	Toplam	147		3,97	0,79		
Devam Bağlılığı	Var	18	80,11	3,55	0,90	1051,000	0,514
	Yok	129	73,15	3,44	0,80		
	Toplam	147		3,49	0,85		
Normatif Bağlılık	Var	18	86,89	3,44	0,46	929,000	0,168
	Yok	129	72,20	3,25	0,60		
	Toplam	147		3,34	0,53		

Evde bakıma muhtaç engelli/yaşlı olma durumu açısından örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Gruplar için farklı bir bakış açısı elde edilmemiştir.

Çizelge 35. Evde Bakıma Muhtaç Engelli/Yaşlı Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	P
Yöneticiye Güven	0 engelli/yaşlı	129	74,59	4,85	0,92	0,215	0,898
	1 engelli/yaşlı	17	69,50	4,62	1,26		
	2 engelli/yaşlı	1	75,00	4,86	-		
	3 engelli/yaşlı	0	-	-	-		
	Toplam	147		4,78	1,09		
Kuruma Güven	0 engelli/yaşlı	129	73,29	4,15	0,98	0,797	0,671
	1 engelli/yaşlı	17	77,32	4,06	1,44		
	2 engelli/yaşlı	1	108,50	4,91	-		
	3 engelli/yaşlı	0	-	-	-		
	Toplam	147		4,37	1,21		
İş Arkadaşlarına Güven	0 engelli/yaşlı	129	72,90	4,53	1,05	0,906	0,636
	1 engelli/yaşlı	17	80,76	4,59	1,32		
	2 engelli/yaşlı	1	100,50	5,00	-		
	3 engelli/yaşlı	0	-	-	-		
	Toplam	147		4,71	1,19		
Duygusal Bağlılık	0 engelli/yaşlı	129	73,23	3,90	0,77	0,631	0,729
	1 engelli/yaşlı	17	80,79	4,06	0,84		
	2 engelli/yaşlı	1	57,50	3,83	-		
	3 engelli/yaşlı	0	-	-	-		
	Toplam	147		3,93	0,80		
Devam Bağlılığı	0 engelli/yaşlı	129	73,15	3,44	0,80	1,662	0,436
	1 engelli/yaşlı	17	77,41	3,50	0,91		
	2 engelli/yaşlı	1	126,00	4,33	-		
	3 engelli/yaşlı	0	-	-	-		
	Toplam	147		3,76	0,85		
Normatif Bağlılık	0 engelli/yaşlı	129	72,20	3,25	0,60	1,917	0,383
	1 engelli/yaşlı	17	86,56	3,43	0,47		
	2 engelli/yaşlı	1	92,50	3,50	-		
	3 engelli/yaşlı	0	-	-	-		
	Toplam	147		3,40	0,53		

Evde bakıma muhtaç engelli/yaşlı sayısı açısından örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Gruplar için farklı bir bakış açısı elde edilmemiştir.

Çizelge 36. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	P
Yöneticiye Güven	İlköğretim	29	72,19	4,69	1,24	4,047	0,543
	Ortaöğretim	68	73,99	4,83	0,92		
	Ön lisans	22	76,61	4,91	0,76		
	Lisans	22	73,16	4,82	0,93		
	Yüksek lisans	4	52,13	4,68	0,59		
	Doktora	2	124,75	5,75	0,29		
	Toplam	147		4,95	0,79		
Kuruma Güven	İlköğretim	29	77,67	4,22	1,09	7,686	0,174
	Ortaöğretim	68	70,76	4,04	1,03		
	Ön lisans	22	86,27	4,45	0,93		
	Lisans	22	68,55	4,05	1,07		
	Yüksek lisans	4	41,13	3,50	0,84		
	Doktora	2	121,50	5,36	0,77		
	Toplam	147		4,27	0,96		
İş Arkadaşlarına Güven	İlköğretim	29	82,19	4,71	1,12	4,297	0,507
	Ortaöğretim	68	71,26	4,44	1,18		
	Ön lisans	22	77,73	4,75	0,66		
	Lisans	22	68,07	4,45	1,07		
	Yüksek lisans	4	54,75	4,05	1,12		
	Doktora	2	111,00	5,40	0,71		
	Toplam	147		4,63	0,97		
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	29	68,09	3,81	0,84	3,139	0,679
	Ortaöğretim	68	75,71	3,94	0,78		
	Ön lisans	22	71,57	3,84	0,87		
	Lisans	22	82,82	4,10	0,61		
	Yüksek lisans	4	49,13	3,63	0,37		
	Doktora	2	81,25	4,09	0,12		
	Toplam	147		3,90	0,60		
Devam Bağlılığı	İlköğretim	29	82,64	3,60	0,76	8,687	0,122
	Ortaöğretim	68	76,95	3,50	0,81		
	Ön lisans	22	74,57	3,51	0,73		
	Lisans	22	63,98	3,27	0,86		
	Yüksek lisans	4	41,88	2,92	0,55		
	Doktora	2	16,75	2,08	1,06		
	Toplam	147		3,15	0,80		
Normatif Bağlılık	İlköğretim	29	71,22	3,25	0,67	3,820	0,576
	Ortaöğretim	68	76,24	3,30	0,59		
	Ön lisans	22	80,55	3,35	0,57		
	Lisans	22	70,14	3,24	0,52		
	Yüksek lisans	4	38,75	2,84	0,24		
	Doktora	2	79,00	3,33	0,00		
	Toplam	147		3,22	0,43		

Eğitim durumu açısından örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Gruplar için farklı bir bakış açısı elde edilmemiştir.

Çizelge 37. İşletmedeki Pozisyon Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	P
Yöneticiye Güven	Yönetici	3	118,33	5,58	0,41	8,536	0,074
	Doktor	4	57,00	4,73	0,83		
	Hemşire	15	52,50	4,46	0,90		
	Hasta Bakıcı	113	76,95	4,87	0,99		
	Diğer	12	67,67	4,68	0,76		
	Toplam	147		4,86	0,78		
	Yönetici	3	100,17	4,82	0,91		
Kuruma Güven	Doktor	4	77,75	4,34	1,31	2,618	0,624
	Hemşire	15	64,20	3,92	1,18		
	Hasta Bakıcı	113	73,43	4,14	1,03		
	Diğer	12	83,79	4,24	0,98		
	Toplam	147		4,29	1,08		
	Yönetici	3	80,67	4,57	1,63		
	Doktor	4	79,75	4,83	0,74		
İş Arkadaşlarına Güven	Hemşire	15	57,50	4,21	1,00	2,687	0,611
	Hasta Bakıcı	113	75,26	4,58	1,08		
	Diğer	12	79,17	4,55	1,21		
	Toplam	147		4,55	1,13		
	Yönetici	3	103,17	4,44	0,42		
	Doktor	4	100,63	4,38	0,34		
	Hemşire	15	57,47	3,69	0,73		
Duygusal Bağlılık	Hasta Bakıcı	113	72,90	3,88	0,80	6,842	0,144
	Diğer	12	88,88	4,25	0,50		
	Toplam	147		4,13	0,56		
	Yönetici	3	32,50	2,83	0,17		
	Doktor	4	10,75	1,87	0,67		
	Hemşire	15	53,93	3,17	0,67		
	Hasta Bakıcı	113	79,65	3,55	0,78		
Devam Bağlılığı	Diğer	12	77,33	3,52	0,71	17,174	0,002*
	Toplam	147		2,99	0,60		
	Yönetici	3	61,00	3,11	0,26		
	Doktor	4	69,38	3,21	0,42		
	Hemşire	15	60,37	3,09	0,51		
	Hasta Bakıcı	113	73,72	3,27	0,61		
	Diğer	12	98,50	3,60	0,41		
Normatif Bağlılık	Toplam	147		3,26	0,44	5,902	0,207

*0.05 için anlamlı farklılık

İşletmedeki pozisyon açısından devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($p<0.05$) ve farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında hasta bakıcı olan katılımcılar devam bağlılığına daha olumlu cevaplar vermiştir ve önemsemıştır.

Çizelge 38. Meslekteki Yıl Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	P
Yöneticiye Güven	1 yıldan az	7	109,00	5,44	0,49	6,432	0,169
	1-3 Yıl	16	77,28	4,75	1,26		
	4-6 Yıl	23	66,20	4,79	0,58		
	7-9 yıl	9	61,11	4,39	1,29		
	10 yıldan fazla	92	73,98	4,84	0,96		
	Toplam	147		4,84	0,91		
Kuruma Güven	1 yıldan az	7	121,14	5,25	0,64	12,676	0,013*
	1-3 Yıl	16	82,91	4,23	1,48		
	4-6 Yıl	23	66,78	4,00	0,96		
	7-9 yıl	9	50,89	3,40	1,13		
	10 yıldan fazla	92	72,93	4,15	0,92		
	Toplam	147		4,21	1,03		
İş Arkadaşlarına Güven	1 yıldan az	7	110,36	5,37	0,60	7,948	0,094
	1-3 Yıl	16	67,16	4,26	1,53		
	4-6 Yıl	23	67,37	4,28	1,23		
	7-9 yıl	9	55,72	3,99	1,42		
	10 yıldan fazla	92	75,87	4,65	0,89		
	Toplam	147		4,51	1,13		
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	7	88,43	4,19	0,77	0,937	0,919
	1-3 Yıl	16	72,59	3,91	0,87		
	4-6 Yıl	23	71,20	3,89	0,65		
	7-9 yıl	9	74,83	4,00	0,51		
	10 yıldan fazla	92	73,77	3,90	0,81		
	Toplam	147		3,98	0,72		
Devam Bağlılığı	1 yıldan az	7	87,57	3,67	1,00	1,108	0,893
	1-3 Yıl	16	72,22	3,41	1,00		
	4-6 Yıl	23	74,70	3,49	0,66		
	7-9 yıl	9	80,83	3,57	0,50		
	10 yıldan fazla	92	72,43	3,42	0,83		
	Toplam	147		3,51	0,80		
Normatif Bağlılık	1 yıldan az	7	83,79	3,41	0,50	2,118	0,714
	1-3 Yıl	16	70,53	3,23	0,58		
	4-6 Yıl	23	67,91	3,21	0,62		
	7-9 yıl	9	89,22	3,45	0,30		
	10 yıldan fazla	92	73,89	3,27	0,61		
	Toplam	147		3,31	0,52		

*0.05 için anlamlı farklılık

Meslekteki yıl açısından kuruma güven alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($p<0.05$) ve farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, meslekte 1 yıldan az olan katılımcılar kuruma güven boyutuna daha olumlu cevaplar vermiştir, diğer gruplara göre daha fazla önemsemiştir.

Çizelge 39. Kurumdaki Yıl Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	P
Yöneticiye Güven	1 yıldan az	9	94,39	4,89	1,53	3,420	0,490
	1-3 Yıl	12	77,88	4,70	1,34		
	4-6 Yıl	25	70,04	4,88	0,58		
	7-9 yıl	10	60,30	4,66	0,50		
	10 yıldan fazla	91	74,07	4,83	0,97		
	Toplam	147		4,79	0,98		
Kuruma Güven	1 yıldan az	9	91,94	4,33	1,71	4,747	0,314
	1-3 Yıl	12	82,71	4,28	1,38		
	4-6 Yıl	25	78,60	4,29	0,87		
	7-9 yıl	10	54,30	3,67	0,69		
	10 yıldan fazla	91	71,98	4,12	0,98		
	Toplam	147		4,14	1,13		
İş Arkadaşlarına Güven	1 yıldan az	9	82,94	4,34	1,91	0,757	0,944
	1-3 Yıl	12	71,50	4,40	1,49		
	4-6 Yıl	25	75,22	4,60	1,01		
	7-9 yıl	10	66,70	4,43	0,82		
	10 yıldan fazla	91	73,91	4,58	0,97		
	Toplam	147		4,47	1,24		
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	9	107,44	4,48	0,68	6,596	0,159
	1-3 Yıl	12	65,46	3,82	0,83		
	4-6 Yıl	25	68,18	3,84	0,65		
	7-9 yıl	10	72,10	3,97	0,40		
	10 yıldan fazla	91	73,63	3,89	0,82		
	Toplam	147		4,00	0,68		
Devam Bağlılığı	1 yıldan az	9	95,89	3,82	0,92	3,562	0,468
	1-3 Yıl	12	65,75	3,28	0,80		
	4-6 Yıl	25	77,20	3,54	0,70		
	7-9 yıl	10	80,30	3,48	0,76		
	10 yıldan fazla	91	71,35	3,41	0,84		
	Toplam	147		3,51	0,80		
Normatif Bağlılık	1 yıldan az	9	101,22	3,65	0,55	6,192	0,185
	1-3 Yıl	12	62,00	3,11	0,51		
	4-6 Yıl	25	65,84	3,17	0,55		
	7-9 yıl	10	84,25	3,40	0,46		
	10 yıldan fazla	91	74,01	3,27	0,61		
	Toplam	147		3,32	0,54		

Kurumdaki yıl açısından örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Gruplar için farklı bir bakış açısı elde edilmemiştir.

Çizelge 40. Çalışılan Kadro Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	P
Yöneticiye Güven	Kadrolu	71	74,91	4,86	0,97	4,911	0,086
	Sözleşmeli	12	48,33	4,53	0,40		
	Şirket Personeli	64	77,80	4,84	1,02		
	Toplam	147		4,74	0,79		
Kuruma Güven	Kadrolu	71	71,99	4,12	1,02	3,330	0,189
	Sözleşmeli	12	56,29	3,79	0,86		
	Şirket Personeli	64	79,55	4,23	1,08		
	Toplam	147		4,05	0,99		
İş Arkadaşlarına Güven	Kadrolu	71	70,58	4,49	1,04	9,370	0,009*
	Sözleşmeli	12	44,42	4,02	0,81		
	Şirket Personeli	64	83,34	4,70	1,14		
	Toplam	147		4,40	1,00		
Duygusal Bağlılık	Kadrolu	71	72,35	3,86	0,87	0,319	0,853
	Sözleşmeli	12	71,83	3,91	0,59		
	Şirket Personeli	64	76,24	3,98	0,68		
	Toplam	147		3,92	0,72		
Devam Bağlılığı	Kadrolu	71	72,24	3,42	0,86	12,769	0,002*
	Sözleşmeli	12	35,83	2,75	0,71		
	Şirket Personeli	64	83,11	3,61	0,69		
	Toplam	147		3,26	0,75		
Normatif Bağlılık	Kadrolu	71	70,63	3,24	0,63	5,518	0,063
	Sözleşmeli	12	52,96	2,97	0,57		
	Şirket Personeli	64	81,69	3,38	0,52		
	Toplam	147		3,20	0,57		

*0.05 için anlamlı farklılık

Çalışılan kadro açısından iş arkadaşlarına güven ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($p<0.05$) ve farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, şirket personeli olan katılımcıların iş arkadaşlarına güven ve devam bağlılığı alt boyutlarına daha olumlu cevaplar verdiği, diğer gruplara göre daha önemsendiği belirlenmiştir.

Çizelge 41. Gelir Seviyesi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	P
Yöneticiye Güven	3000-4000 TL	110	76,39	4,84	1,01	5,809	0,214
	4001-5000 TL	25	70,42	4,83	0,79		
	5001-6000 TL	6	48,08	4,34	0,82		
	6001-7000 TL	2	113,75	5,48	0,68		
	7001 TL ve üzeri	4	49,63	4,62	0,63		
	Toplam	147		4,82	0,79		
Kuruma Güven	3000-4000 TL	110	75,88	4,17	1,03	6,112	0,191
	4001-5000 TL	25	68,00	4,05	1,13		
	5001-6000 TL	6	50,25	3,65	0,68		
	6001-7000 TL	2	129,75	5,45	0,64		
	7001 TL ve üzeri	4	67,50	4,07	0,93		
	Toplam	147		4,28	0,88		
İş Arkadaşlarına Güven	3000-4000 TL	110	78,00	4,61	1,10	7,918	0,095
	4001-5000 TL	25	55,68	4,16	1,14		
	5001-6000 TL	6	66,17	4,55	0,35		
	6001-7000 TL	2	116,75	5,45	0,64		
	7001 TL ve üzeri	4	68,75	4,58	0,28		
	Toplam	147		4,67	0,70		
Duygusal Bağlılık	3000-4000 TL	110	73,49	3,90	0,81	1,555	0,817
	4001-5000 TL	25	72,68	3,92	0,67		
	5001-6000 TL	6	79,83	4,03	0,70		
	6001-7000 TL	2	57,00	3,59	0,83		
	7001 TL ve üzeri	4	96,00	4,34	0,39		
	Toplam	147		3,95	0,68		
Devam Bağlılığı	3000-4000 TL	110	81,05	3,58	0,73	18,524	0,001*
	4001-5000 TL	25	59,38	3,27	0,87		
	5001-6000 TL	6	66,25	3,33	0,57		
	6001-7000 TL	2	4,25	1,58	0,35		
	7001 TL ve üzeri	4	18,13	2,25	0,69		
	Toplam	147		2,80	0,64		
Normatif Bağlılık	3000-4000 TL	110	77,32	3,32	0,60	3,137	0,535
	4001-5000 TL	25	62,42	3,14	0,55		
	5001-6000 TL	6	71,67	3,22	0,63		
	6001-7000 TL	2	52,25	3,00	0,47		
	7001 TL ve üzeri	4	69,38	3,21	0,42		
	Toplam	147		3,18	0,53		

*0.05 için anlamlı farklılık

Gelir seviyesi açısından devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir($p < 0.05$) ve farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine

bakıldığında 3000-4000 TL gelire sahip katılımcılar devam bağlılığına daha olumlu cevaplar vermiştir.

Çizelge 42. Mesleği Seçme Nedeni Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	MeanRank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	P
Yöneticiye Güven	Kendi isteğimle tercih ettim	96	77,19	4,82	1,10	5,915	0,116
	Ailem istediği için	7	40,57	4,42	0,49		
	Ekonomik nedenler	40	70,34	4,87	0,65		
	Diğer	4	92,50	5,12	0,29		
	Toplam	147					
Kuruma Güven	Kendi isteğimle tercih ettim	96	77,96	4,22	1,11	3,063	0,382
	Ailem istediği için	7	75,86	4,22	0,65		
	Ekonomik nedenler	40	66,14	3,98	0,94		
	Diğer	4	54,38	3,84	0,78		
	Toplam	147					
İş Arkadaşlarına Güven	Kendi isteğimle tercih ettim	96	81,93	4,69	1,12	14,394	0,002*
	Ailem istediği için	7	47,29	4,09	0,73		
	Ekonomik nedenler	40	56,84	4,22	0,99		
	Diğer	4	102,13	5,13	0,34		
	Toplam	147					
Duygusal Bağlılık	Kendi isteğimle tercih ettim	96	83,52	4,08	0,75	14,457	0,002*
	Ailem istediği için	7	52,14	3,52	0,83		
	Ekonomik nedenler	40	58,00	3,65	0,74		
	Diğer	4	43,75	3,46	0,55		
	Toplam	147					
Devam Bağlılığı	Kendi isteğimle tercih ettim	96	73,94	3,46	0,80	9,815	0,020*
	Ailem istediği için	7	27,43	2,40	0,86		
	Ekonomik nedenler	40	81,59	3,60	0,69		
	Diğer	4	81,13	3,55	1,03		
	Toplam	147					
Normatif Bağlılık	Kendi isteğimle tercih ettim	96	76,41	3,30	0,61	4,166	0,244
	Ailem istediği için	7	43,29	2,83	0,53		
	Ekonomik nedenler	40	74,46	3,30	0,52		
	Diğer	4	65,25	3,17	0,27		
	Toplam	147					

*0.05 için anlamlı farklılık

Mesleği seçme nedeni açısından, iş arkadaşlarına güven, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($p < 0.05$). İş arkadaşlarına güven alt boyutundaki farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, mesleğini diğer nedenlerden dolayı seçen katılımcılar daha olumlu cevaplar vermiştir. Duygusal bağlılık alt boyutundaki farkın kaynağı

için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, mesleğini kendi isteğiyle seçen katılımcılar daha olumlu cevaplar vermiştir. Devam bağlılığı alt boyutundaki farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, mesleğini ekonomik nedenlerden dolayı seçen katılımcılar daha olumlu cevaplar vermiştir.

VI. TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olarak kimsesiz, yaşlı ve engelli bireylere her türlü bakım ve barınma hizmetinin verildiği Darülaceze Başkanlığı'nda görev yapan 147 sağlık çalışanının örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılığa etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Ayrıca örgütsel güvenin alt boyutları olan, yöneticeye, kuruma, iş arkadaşlarına güvenin örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmaktır.

Literatürde Berber (2016)'in örgütsel bağlılık ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelediği bir çalışmada örgüte güvenin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Tursun (2017)'un örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştırdığı bir çalışmada ise örgüte güvenin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Batmantaş ve Örucü (2018)'nün örgütsel güven ve sinizm arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada örgütsel güvenin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Darülaceze Başkanlığı'nda sağlık çalışanlarına yapılan bu çalışmada örgütsel güven düzeyi yüksek çıkmıştır.

Babataşı (2015)'nin hemşirelerde, Aka (2017)'nin kamu ve özel sektörde çalışan yöneticilerde, örgütsel bağlılık düzeyini inceledikleri çalışmalarda örgütsel bağlılığın orta düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Gülten (2018)'in örgütsel bağlılık ve iş tatminini incelediği bir çalışmada hemşirelerin örgütsel bağlılığının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Darülaceze Başkanlığı'nda sağlık çalışanlarına yapılan bu çalışmada örgütsel bağlılık düzeyi orta çıkmıştır.

Agun (2011)'un örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine yaptığı bir araştırmasında örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu ifade etmiştir. Ayden ve Özkan (2014)'in sağlık çalışanlarına yaptığı bir çalışmada örgütsel güven algısının örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğunu ifade etmiştir. Berber (2016)'in örgütsel bağlılık ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelediği bir çalışmada örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yıldız (2019) örgütsel bağlılık üzerine inceleme yaptığı çalışmada da örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Bizim çalışmamızda literatürü destekler nitelikte olup örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Ağır (2018)'ın sağlık sektöründe yaptığı çalışmada cinsiyet ile yöneticiye güven arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ifade edilmiştir. Karabulut (2019)'un yaptığı çalışmada cinsiyet ile yöneticiye güven arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ifade edilmiştir. Çınar (2019)'ın sağlık çalışanlarına yaptığı çalışmada da cinsiyet ile yöneticiye güven arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Darıcan (2019)'ın hastanelerde yöneticiye güven üzerine yaptığı çalışmada ise yöneticiye güven alt boyutunda erkeklerin kadınlara göre daha olumlu yanıt verdiği ifade edilmiştir. Tursun (2017)'un örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştırdığı bir çalışmasında da yöneticiye güven alt boyutunda erkeklerin kadınlara göre daha olumlu yanıt verdiği ifade edilmiştir. Bizim çalışmamızda ise yöneticiye güven alt boyutunda kadınların erkeklere göre daha olumlu yanıt verdiği sonucu çıkmıştır.

Darıcan (2019)'ın hastanelerde yöneticiye güven üzerine yaptığı çalışmada yaş ile yöneticiye güven arasında anlamlı ilişki olmadığı ifade edilmiştir. Filiz ve Bardakçı (2020)'nin sağlık çalışanlarına yaptığı çalışmada yaş ile örgütsel güven alt boyutlarının hiçbiri arasında anlamlı farklılık göstermediği ifade edilmiştir. Bizim çalışmamızda ise yaş ile yöneticiye ve kuruma güven alt boyutları arasında 18-25 yaş aralığının daha olumlu yanıt verdiği sonucu çıkmıştır.

İncesu (2011)'yun işgörenlerin duygusal, normatif, devamlılık bağlılığında stres kaynaklarının rolünü araştırdığı çalışmasında işletmedeki pozisyon ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı farklılık olmadığı ifade edilmiştir. Öztürk (2013)'ün sağlık çalışanlarına yaptığı çalışmada ise yardımcı hizmetli görev grubunda bulunanların yönetici personel, doktor, hemşire-ebe, özel güvenlik ve sağlık memuru/ATT görev grubunun bulunanlara göre devam bağlılığı anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bizim çalışmamızda da bu çalışmayla örtüşmekte olup hasta bakıcı olan katılımcıların devam bağlılığı daha yüksek çıkmıştır.

Ağır (2018) sağlık sekt6r6nde yaptığı çalışmada meslekteki yıl ile 6rg6te g6ven arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ifade edilmiştir. Atalay Bing6l (2019)'6n 6rg6tsel g6ven ve 6rg6tsel bağlılık ilişkisini incelediği çalışmasında 0-1 yıl hizmet verenlerin daha fazla hizmet verenlerden 6rg6te g6ven seviyesinin daha y6ksek olduğu ifade edilmiştir. Halıcı ve ark. (2015)'nin sağlık alışanlarında 6rg6tsel g6vene y6nelik araştırmasında 1 yıldan az hizmet verenlerin daha fazla hizmet verenlerden kuruma g6ven seviyesinin daha y6ksek olduğu ifade edilmiştir. Bizim alışmamızda da bu çalışmayla benzer şekilde olup 1 yıldan az olan katılımcıların kuruma g6ven boyutuna daha olumlu cevaplar verdiği sonucu çıkmıştır.

Yapılan alışmalar incelendiğinde kadro açısından 6rg6tsel g6ven ve bağlığı inceleyen çok fazla araştırma bulunmamakla birlikte: Altundaş (2008)'in hemşirelerin 6rg6tsel g6ven d6zeylerini incelediği araştırmasında 6zel sekt6rde çalışanların kamuda çalışanlara g6re iş arkadaşlarına g6ven boyutunun daha y6ksek olduğu ifade edilmiştir. Bizim alışmamızda şirket personeli olan katılımcıların iş arkadaşlarına g6ven ve devam bağlılığı alt boyutlarına daha olumlu cevaplar verdiği sonucu çıkmıştır.

Acar (2019)'in taşeronlaşmanın sağlık alışanlarında 6rg6tsel adalet ve 6rg6tsel bağlılık 6zerine etkisinin incelediği çalışmasında devam bağlılığı d6zeyinin gelir durumuna g6re farklılık g6sterdiği ifade edilmiştir. Badem (2018)'in fazla çalışma s6relerinin çalışanların yaşam kalitesi ve 6rg6tsel bağlılık d6zeyleri 6zerindeki etkisinin incelendiği çalışmasında devam bağlılığı d6zeyinin gelir seviyelerine g6re farklılık g6sterdiği tespit edilmiştir. Bizim alışmamızda da 3000-4000 TL gelire sahip katılımcıların devam bağlılığı daha y6ksek çıkmıştır.

VII. SONUÇ

Sağlık sektöründe, birbirinden farklı birçok profesyonel meslek grupları bir ekip olarak çalışmaktadır. Örgütün sunduğu hizmetin başarısı bu ekip çalışmasına bağlıdır. Ekip çalışmasının başarısı için ise örgütsel güven ve örgütsel bağlılık büyük önem taşımaktadır. Yapılan çalışmalarda örgütsel güven ve örgütsel bağlılık sağlayan örgütlerde çalışanların iş doyumunun ve verimliliğinin yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel güven, çalışanların birbirine ve yöneticilerini güven duymasıdır. Örgütsel güvenin temelinde çalışanların rollerine ve birbirlerine ilişkin olumlu duygu düşünceleri yatmaktadır. Örgütsel güven, çalışanların ekip içinde veya yönetimle aralarında meydana gelebilecek problemlerin rahatlıkla çözülmesini sağlamaktadır. Örgütsel bağlılıkta, çalışan örgütün amaçlarını kendi amacı olarak kabul etmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için çalışmaktadır. Örgütten ayrılmak istemez. Özellikle sağlık sektöründe çalışan sirkülasyonunun fazla olması ekip çalışmasına zarar vermektedir. Bu durum bakım hizmetinin kalitesini olumsuz etkilemektedir. Bu yüzden örgütler, örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olmasını sağlamaları gerekmektedir. Bunu sağlayarak ekibi ve hizmet kalitesini koruyabilirler. Örgütsel bağlılığın sağlanması için en önemli nokta örgütsel güvenin sağlanmasıdır. Çalışan güven duymadığı bir örgüte bağlılık göstermesi beklenemez.

Bu çalışmanın amacı, 125 yıldır Okmeydanı'nda yer alan kampüsünde sağlık ve bakım hizmeti sunmakta olan Darülaceze Başkanlığı'nda çalışan sağlık personellerinin, örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılığa etkisini (ilişkinsini) araştırmaktır. Bu doğrultuda 147 kişi ile yapılan çalışmada şu sonuçlar görülmektedir:

Katılımcıların %53,1'i kadın iken, %46,9'u erkektir. Yaş için bakıldığında, %4,1'i 18-25 yaş, %16,3'ü 26-33 yaş, %32'si 34-41 yaş, %31,3'ü 42-49 yaş aralığında iken, %16,3'ü 50 yaş ve üzerindedir. Medeni durumları incelendiğinde, %79,6'sı evli, %20,4'ü bekar olduğu saptandı. Çocuk durumu sorgulandığında

%21,1'inin ise çocuğu yoktur, %78,9'unun çocuğu vardır; bunların %74,8'inin 1-3 arasında, %4,1'inin ise 4-6 arasında çocuğu vardır. Katılımcıların %87,8'inin evinde bakıma muhtaç yaşlı/engelli yoktur, %12,2'sinin evinde bakıma muhtaç yaşlı/engelli vardır; bunların %11,6'sının evinde 1 engelli/yaşlı, %0,7'sinin evinde ise 2 engelli/yaşlı vardır. Eğitim durumları incelendiğinde, %19,7'si ilköğretim, %46,3'ü ortaöğretim, %15'i ön lisans, %15'i lisans, %2,7'si yüksek lisans, %1,4'ü doktora mezunu olduğu tespit edildi.

Pozisyonlarına bakıldığında, %2'si yönetici, %2,7'si doktor, %10,2'si hemşire, %76,9'u hasta bakıcı pozisyonunda, %8,2'si ise diğer pozisyonlardadır. Meslekteki yılları incelendiğinde, %4,8'inin 1 yıldan az, %10,9'unun 1-3 yıl, %15,6'sının 4-6 yıl, %6,1'inin 7-9 yıl, %62,6'sının ise 10 yıldan fazla olduğu saptandı. Kurumda çalışma yılı ise %6,1'inin 1 yıldan az, %8,2'sinin 1-3 yıl, %17'sinin 4-6 yıl, %6,8'inin 7-9 yıl, %61,9'unun ise 10 yıldan fazla çalışmakta olduğu tespit edildi. Katılımcıların %48,3'ü kadrolu, %8,2'si sözleşmeli çalışmaktadır, %43,5'i ise şirket personelidir. Gelir seviyeleri incelendiğinde, %74,8'i 3000-4000 TL, %17'si 4001-5000 TL, %4,1'i 5001-6000 TL, %1,4'ü 6001- 7000 TL, %2,7'si 7001 TL ve üzeri gelir seviyesine sahip olduğu tespit edildi. Meslek seçme nedenleri incelendiğinde, %65,3'ü mesleğini kendi isteğiyle, %4,8'i ailesi istediği için, %27,2'si ise ekonomik ve %2,7'si diğer nedenlerden dolayı tercih etmiş olduğu saptandı.

Ölçeklerin cevap ortalamalarına bakıldığında, Örgütsel Güven Ölçeği'nin 3 alt boyutundan biri olan yöneticiye güvenin puan ortalamasının 4,82 olduğu ve kurumda yöneticiye güvenin yüksek düzeyde olduğu tespit edildi. Kuruma Güven alt boyutunun puan ortalamasının 4,14 olduğu ve kuruma güvenin yüksek düzeyde olduğu saptandı. İş arkadaşlarına güven alt boyutunun puan ortalamasının ise 4,54 olduğu ve iş arkadaşlarına güvenin yüksek düzeyde olduğu saptandı. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutları incelendiğinde; duygusal bağlılık puan ortalamasının 3,33 olduğu ve duygusal bağlılığın orta düzeyde olduğu saptandı. Devam Bağlılığı alt boyutunda puan ortalamasının 3,45 olduğu ve orta düzeyde olduğu tespit edildi. Normatif Bağlılık alt boyutunda ise puan ortalamasının 3,54 olduğu ve yüksek düzeyde olduğu saptandı.

Bütün boyutlar normal dağılımını sağlamadığı için Kendall'stau-b korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre; yöneticiye güven alt boyutu, duygusal

bağlılık alt boyutunu %19,5, devam bağlılığı alt boyutunu %14,7, normatif bağlılık alt boyutunu %24,3, örgütsel bağlılık ölçeğini %27,2 oranında pozitif yönde etkilemektedir. Kuruma güven alt boyutu, normatif bağlılık alt boyutunu %18,8, duygusal bağlılık alt boyutunu %10,8, devam bağlılığı alt boyutunu %18,3, örgütsel bağlılık ölçeğini %17,8 oranında pozitif yönde etkilemektedir. İş arkadaşlarına güven alt boyutu, duygusal bağlılık alt boyutunu %14,8, devam bağlılığı alt boyutunu %11,4, normatif bağlılık alt boyutunu %14,6, örgütsel bağlılık ölçeğini %14,8 oranında pozitif yönde etkilemektedir. Normatif bağlılık alt boyutu; örgütsel güven ölçeğini %19,4 oranında pozitif yönde etkilemektedir. Örgütsel güven ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeğini %19,3 oranında pozitif yönde etkilemektedir.

Çalışmada örgütsel güven boyutunun (bağımsız değişken) örgütsel bağlılık boyutuna (bağımlı değişken) etkisinin belirlenmesi amaçlı, regresyon analizi uygulanmıştır. Buna göre; Örgütsel güven algısı 1 br. arttığında örgütsel bağlılık algısı 0.358 br. artış gösterecektir. Yöneticiye güven algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.249 br. artış gösterecektir. Kuruma güven algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.186 br. artış gösterecektir. İş arkadaşlarına güven 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.155 br. artış gösterecektir. Duygusal bağlılık üzerinde en yüksek etki yöneticiye güven, en düşük etki ise iş arkadaşlarına güven olarak belirlenmiştir. Yöneticiye güven algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.193 br. artış gösterecektir. Kuruma güven algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.231 br. artış gösterecektir. İş arkadaşlarına güven 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.205 br. artış gösterecektir. Devamlılık bağlılığı üzerinde en yüksek etki kuruma güven, en düşük etki ise yöneticiye güven olarak belirlenmiştir. Yöneticiye güven algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.232 br. artış gösterecektir. Kuruma güven algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.316 br. artış gösterecektir. İş arkadaşlarına güven 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.147 br. artış gösterecektir. Normatif bağlılık üzerinde en yüksek etki kuruma güven, en düşük etki ise, iş arkadaşlarına güven olarak belirlenmiştir.

Yapılan grup farklılığı analizinde; cinsiyete göre yöneticiye güven alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edildi. Kadın katılımcılar olumlu cevaplar verdiği belirlendi. Yaşa göre yöneticiye güven ve kuruma güven alt boyutlarında

anlamli bir farklılık elde edildi. 18-25 yaş aralığındaki katılımcıların bu iki boyuta daha olumlu cevaplar verdiği ve önemsemediği belirlendi. İşletmedeki pozisyona göre devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Hasta bakıcı olan katılımcıların devam bağlılığına daha olumlu cevaplar verdiği ve önemsemediği belirlendi. Meslekteki yıla göre kuruma güven alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edildi. Meslekte 1 yıldan az olan katılımcıların kuruma güven boyutuna daha olumlu cevaplar verdiği ve diğer gruplara göre daha fazla önemsemediği tespit edildi. Çalışılan kadroya göre iş arkadaşlarına güven ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık elde edildi. Şirket personeli olan katılımcıların iş arkadaşlarına güven ve devam bağlılığı alt boyutlarına daha olumlu cevaplar verdiği ve diğer gruplara göre daha önemsemediği belirlendi. Gelir seviyesi açısından devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edildi. 3000-4000 TL gelire sahip katılımcıların devam bağlılığına daha olumlu cevaplar verdiği tespit edildi. Mesleği seçme nedeni açısından, iş arkadaşlarına güven, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık elde edildi. Mesleğini diğer nedenlerden dolayı seçen katılımcıların iş arkadaşlarına güven boyutuna daha olumlu cevaplar verdiği tespit edildi. Mesleğini kendi isteğiyle seçen katılımcıların duygusal bağlılık boyutuna daha olumlu cevaplar verdiği tespit edildi. Mesleğini ekonomik nedenlerden dolayı seçen katılımcıların devam bağlılığı boyutuna daha olumlu cevaplar verdiği tespit edildi.

Bu sonuçlardan yola çıkarak örgütsel güven, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyen bir kavramdır. Sağlık sektörü açısından eğitim seviyesi yüksek, tecrübeli çalışanların kurumda kalması; çalışma ortamının sağlıklı olması ve verilen hizmetin kalitesi için oldukça önemlidir. Çalışanın işten ayrılması ekipte boşluğa neden olmaktadır. Bu durum çalışmanın aksamasına ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda örgüt için deneyimli bir çalışanın kaybı ve yeniden bir çalışanın aynı deneyime ulaşmasını sağlamak maddi kayıplara neden olmaktadır. Çalışanların kurumda kalması için iş doyumları sağlamaları gerekmektedir. İş doyumunu ancak güven duyulan bir ortamda sağlanabilir. Çalışan yöneticisine, iş arkadaşlarına ve kuruma güven duymalıdır. Ayrıca güven, çalışanların motivasyonunu da etkilemektedir. Sağlık hizmetleri bir ekip işi olması nedeniyle iş arkadaşlarına güven, ekibin başarısı için çok önemlidir. Yine yönetimin adil ve doğru yaklaşımı çalışanın yöneticiye güven

duymasını ve kalmak istemesini sağlamaktadır. Bunun yanı sıra kurumun çalışanlara yönelik politikalarının güvenilir olması bireylerin çalışma motivasyonları yükseltmektedir. Bu yüzden örgütsel bağlılığın sağlanması için öncelikle örgütsel güven sağlanmalıdır. Sağlık hizmetleri özveri ve fedakarlık gerektiren hizmetlerdir. Çalışma saatleri uzun ve düzensiz, işleri yoğun ve ağır olmaktadır. İnsanlara birebir hizmet vermeleri ve yaptıkları işlemlerin hayati önem taşıması nedeniyle çok streslidir. Bu durum iş doyumları ve motivasyonları düşmesine sebep olmaktadır. Bu yüzden sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı genel olarak orta düzeydedir. Bu çalışmada da benzer sonuç bulunmuştur. Örgütlerde özellikle sağlık sektörü gibi fedakârlık gerektiren sektörlerde istenilen bağlılık, duygusal ağılıktır. Örgütün buna yönelik önlemler alması ve iyileştirmeler yapması gerekmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda: Örgütsel güven ve bağlılığı etkileyen nedenlerin belirlenmesi, buna yönelik önlemler alınması önerilmektedir. Örgütsel güvenin artırılması için karar alma süreçlerine katılım sağlanabilir. Duygusal bağlılık sağlayan etkenler dikkate alınarak, çalışanın kişisel gelişimlerine yönelik destekleyici faaliyetlere önem verilmeli ve bu yönde örgüt politikaları geliştirilmelidir. Çalışanlara sosyal yardımlar sağlayarak çalışanın ekonomik yönden memnuniyeti sağlanmalıdır. Kariyer fırsatları sunulması ve terfi verilmesi çalışanlar tarafından kendilerine verilen ödül olarak algılanacağı için yönetim bu yönde personeli güçlendirici örgüt politikalarını ve örgüt kültürünü geliştirmelidir.

VIII. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- COVEY, S. M. R.,& MERRILL, R. R. (2006). The speed of trust: The one thing that changes everything. New York, NY: Free Press.
- DURU, Y. (2020). Osmanlı'dan Günümüze Engelli Bakımının Kurumsal Yüzü: Darülaceze, A. R. Aydın, İ. Keskin, ve N. Z. Yelçe (Dü) içinde, Engellilik Tarihi Yazıları (s. 219-230), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi .
- ERDEM, F. (2003) Örgütsel Yaşamda Güven, Ferda Erdem (Der), Sosyal Bilimlerde Güven, Vadi Yayınları, Ankara.
- KOÇEL, T. (2018). İşletme Yöneticiliği, 17. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- LEVERING, R. (1988). A great place to work: What makes some employers so good (and most so bad). New York, Random House.
- LUHMANN, N. (1979) Trust and Power, John Wiley and Sons, London.
- MEYER, J. P.,& ALLEN, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- ROBBINS S. P. (2001). Organizational Behavior, Prentice Hall, New Jersey.
- ROUECHE, J. E., American Association of Community and Junior Colleges, W. C., & And, O. (1989). Shared vision: Transformational leadership in American community colleges. Retrieved from EBSCOhost.
- SOLOMON, R. C.,& FLORES, F. (2001). Güven yaratmak. Çev.:Ahmet Kardam.
- ŞENGÜN, H. (2016). Sağlıkta Pozitif Yönetim, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul.

MAKALELER

- AKIN, U.,& ORMAN, E. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *SDU International Journal Of Education Studies*, 2 (2), 92-105.
- AKSOY, C. (2017). Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Journal of Management and Administration*, 1 (1), 1-11.
- ALTUNTAS, S.,& BAYKAL, U. (2010). Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. *Journal of Nursing Scholarship*, 42(2), 186- 194.
- AMRAN, H., MAHMUD, MULIATI; OTHMAN, B., ALI, R., & ISMAEL, D. (2020). Understanding experienced consumers towards repeat purchase of counterfeit products: The mediating effect of attitude. *Management Science Letters*, 10, 13–28.
- ARNOLD, K. A., BARLING, J., & KELLOWAY, E. K. (2001). Transformational leadership or the iron cage: which predicts trust, commitment and team efficacy?. *Leadership & Organization Development Journal*.
- ARYEE, S., BUDHWAR, P. S., & CHEN, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 267-285.
- AYDEN, C.,& ÖZKAN, Ö. (2014). Sağlık Çalışanlarının Kurumsal Güven ve Örgütsel Bağlılık Boyutları İtibariyle İncelenmesi; Malatya Devlet Hastanesi Sağlık Personeli Üzerine Bir Çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 151-167.
- BACHMANN, R.,& INKPEN, A. C. (2011). Understanding institutional-based trust building processes in inter-organizational relationships. *Organization Studies*, 32(2), 281-301.

- BAĞCI, Z., & AKBAŞ, T. T. (2016). Hemşirelerin Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (5), 155-170.
- BALAY, R. (1999). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32 (1), 237-246.
- BARCZAK, G., LASSK, F., & MULKI, J. (2010). Antecedents of team creativity: An examination of team emotional intelligence, team trust and collaborative culture. *Creativity and innovation management*, 19(4), 332-345.
- BARNETT, M., ANDERSON, J., HOULE, M., HIGGINBOTHAM, T., & GATLING, A. (2010). The process of trust building between university researchers and urban school personnel. *Urban Education*, 45(5), 630-660.
- BATMANTAŞ, H., & ÖRÜCÜ, E. (2018). Örgütsel güven ile sinizm arasındaki ilişki: Bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (36), 198.
- BEGZADEH, S., & NEDAEI, M. (2017). The relationship between servant leadership with organizational trust and employee empowerment in the social security organization of Ardabil. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 4(3), 270-281.
- BERBEROĞLU, A. & SECİM, H. (2015), Organizational commitment and perceived organizational performance among health care professionals: Empirical evidence from a private Hospital in Northern Cyprus. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 7(1), 64-71.
- BHATI, S. S., & DE ZOYSA, A. (2013). Stages of trust development in banking relationship. *Banks and Bank Systems*, 8 (1), 36-44.
- BÖRÜ, M. D., İSLAMOĞLU, G., & BİRSEL, M. (2007). Güven: Bir anket geliştirme çalışması. *Öneri*, 7(27).
- BRIEN, A., RATNA, N., & BODDINGTON, L. (2012). Is organizational social capital crucial for productivity growth? An exploration of “trust” within luxury hotels in New Zealand. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 11(2), 123-145.

- BROCKNER, J., SIEGEL, P. A., DALY, J. P., TYLER, T., & MARTIN, C. (1997). When trust matters: The moderating effect of outcome favorability. *Administrative science quarterly*, 558-583.
- BROMILEY, P., & CUMMINGS, L. L. (1996). Organizations with trust: A theoretical perspective. *Research in negotiations*, 5.
- BROWN, R. B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 230-251.
- BUTLER JR, J. K. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory. *Journal of management*, 17(3), 643-663.
- CALLAHAN, E., AGARWAL, A., CHEEVER, C., PUTNAM, C., & TRAHAN, B. (2013). *U.S. Patent No. 8,549,651*. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark Office.
- COSTA, A. C., ROE, R. A., & TAILLIEU, T. (2001). Trust within teams: The relation with performance effectiveness. *European journal of work and organizational psychology*, 10(3), 225-244.
- CREED, W. D., MILES, R. E., KRAMER, R. M., & TYLER, T. R. (1996). Trust in organizations. *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, 16-38.
- DERVITSIOTIS, K. N. (2006). Building trust for excellence in performance and adaptation to change. *Total Quality Management & Business Excellence*, 17(7), 795-810.
- DERVITSIOTIS, K. N. (2006). Building trust for excellence in performance and adaptation to change. *Total Quality Management & Business Excellence*, 17(7), 795-810.
- DIRKS, K. T. (2000). Trust in leadership and team performance: Evidence from NCAA basketball. *Journal of applied psychology*, 85(6), 1004.
- DRISCOLL, J. W. (1978). Trust and participation in organizational decision making as predictors of satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 21(1), 44-56.

- DYNE, L. V., GRAHAM, J. W., & DIENESCH, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation.
- ECE, S.,& GÜLTEKİN, S. (2018). Yönetici Desteği ve Örgütsel Bağlılık: Kamu Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi* (66), 82-93.
- EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S., & SOWA, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- EKVALL, G.,& RYHAMMAR, L. (1999). The creative climate: Its determinants and effects at a Swedish university. *Creativity research journal*, 12(4), 303-310.
- EROĞLU, Ş. G. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütsel güven üzerindeki etkileri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 53-66.
- ESMER, Y.,& YÜKSEL, M. (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* (62), 258-272.
- FANG, E., PALMATIER, R. W., SCHEER, L. K., & LI, N. (2008). Trust at different organizational levels. *Journal of marketing*, 72(2), 80-98.
- FARAHANI, M., TAGHADOSI, M., & BEHBOUDI, M. (2011). An exploration of the relationship between transformational leadership and organizational commitment: The moderating effect of emotional intelligence: Case study in Iran. *International Business Research*, 4(4), 211.
- FUKUYAMA, F. (2000). Social capital and civil society.
- FULFORD, M. D.,& ROTHMAN, R. (2007). Effective HR strategies for enhancing the organizational commitment of HIV-positive employees. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 11(1), 91.
- GABARRO, J. J. (1978). The development of trust, influence and expectations. *Interpersonal behavior: Communication and understanding in relationships*, 290-303.

- GILBERT, J. A., & TANG, T. L. P. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public personnel management*, 27(3), 321-338.
- GİDER, Ö., ŞİMŞEK, G., OCAK, S., & TOP, M. (2011). Hastane Organizasyonlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Analizi: Hemşireler ve Tıbbi Sekreterler Üzerine Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 9 (35), 93-101.
- GOLEMBIEWSKI, R. T., & MCCONKIE, M. (1975). The centrality of interpersonal trust in group processes. *Theories of group processes*, 131, 185.
- GÖREN, S., & ÖZDEMİR, M. (2015). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene İlişkin Görüşlerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (3), 793-801.
- HALİS, M., ŞENKAL, A., & TÜRKAY, O. (2009). Kültür, ortaklık ve rekabet: Türkiyeyle ilişkin rakamlar.
- HARRIS, Z. M., & PARKLAND COLL., C. L. (1996, March). Institutional transformation. Paper presented at the 101st annual meeting of the North Central Association, Chicago, IL.
- HENKIN, A. B., & DEE, J. R. (2001). The power of trust: Teams and collective action in selfmanaged schools. *Journal of School Leadership*, 11(1), 48-62.
- HERNANDEZ, J. (2000). Collaborative strategies for working with faculty unions. Paper presented at the meeting of National Institute for Staff and Organizational Development, Austin, TX.
- HIME, P., & BAGRAIM, J. J. (2007). The dimensionality of workplace interpersonal trust and its relationship to workplace affective commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 43-48.
- HÜSEYİNKLİOĞLU, B., & AY, Ü. (2019). Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi* (2), 301-3014.
- İLERİ, H., KARAMAN, A., & ENGİZ, G. (2014). Çalışanlarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 12 (1-2), 78-96.

- JAFRI, M. H.,& LHAMO, T. (2013). Organizational commitment and work performance in regular and contract faculties of Royal University of Bhutan. *Journal of Contemporary Research in Management*, 8(2), 47.
- KALEMCİ TÜZÜN, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.
- KANTER, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 499-517.
- KATH, L. M., MAGLEY, V. J., & MARMET, M. (2010). The role of organizational trust in safety climate's influence on organizational outcomes. *Accident Analysis and Prevention*, 42(5), 1488-1497.
- KESLER, R., PERRY, C., & SHAY, G. (1996). So they are resistant to change? Strategies for moving an immovable object. Proceedings from the annual international conference of the National Community College Chair Academy, Phoenix, AZ.
- KOÇ, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (8), 200-211.
- KORKMAZER, F.,& AKSOY, A. (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi ve İş- Aile Çatışması İle İlişkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5 (12), 607-619.
- KÖSE, S.,& GÖNÜLLÜOĞLU, S. (2015). Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (27).
- KRAMER, R. M. (1999). Trust and distrust in organizations: Emerging perspectives, enduring questions. *Annual review of psychology*, 50(1), 569-598.
- LEE, P., GILLESPIE, N., MANN, L., & WEARING, A. (2010). Leadership and trust: Their effect on knowledge sharing and team performance. *Management Learning*, 41(4), 473-491.
- LEWICKI, R. J., TOMLINSON, E. C., & GILLESPIE, N. (2006). Models of interpersonal trust development: Theoretical approaches, empirical

- evidence, and future directions. *Journal of management*, 32(6), 991-1022.
- LIU, Y., LOI, R., & LAM, L. W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: The moderating role of team-member exchange. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3187-3201.
- LUHMANN, N. (2000). Familiarity, confidence, trust: Problems and alternatives. *Trust: Making and breaking cooperative relations*, 6(1), 94-107.
- MAGUIRE, S., & PHILLIPS, N. (2008). 'Citibankers' at Citigroup: A study of the loss of institutional trust after a merger. *Journal of management studies*, 45(2), 372-401.
- MATHIEU, J. E., & ZAJAC, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- MAURER, I. (2010). How to build trust in inter-organizational projects: The impact of project staffing and project rewards on the formation of trust, knowledge acquisition and product innovation. *International journal of project management*, 28(7), 629-637.
- MAYER, R. C., DAVIS, J. H., & SCHOORMAN, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- MCALLISTER, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of management journal*, 38(1), 24-59.
- MCKNIGHT, D. H., CUMMINGS L. L. & CHERNAY, N. L. (1995), "Trust Formation in New Organizational Relationships" Information and Decision Sciences Workshop, Working paper, University of Minnesota.
- MINER-RUBINO, K., & REED, W. D. (2010). Testing a moderated mediational model of workgroup incivility: The roles of organizational trust and group regard. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(12), 3148-3168.

- MINO, C. E. (2004). Organizational trust, organizational cynicism and organizational commitment during a change initiative.
- MISHRA, A. K. (1996). Organizational responses to crisis. *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, 261.
- MORGAN, R. M., & HUNT, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of marketing*, 58(3), 20-38.
- MOWDAY, R. T., PORTER, L. W., & STEERS, R. (1982). Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.
- MOWDAY, R. T., STEERS, R. M., & PORTER, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- NIELSEN, B. B. (2004). The role of trust in collaborative relationships: A multi-dimensional approach. *Management*, 7(3), 239-256.
- NYHAN, R. C., & MARLOWE Jr, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- ÖNDER, M., & YAVUZ, E. (2019). İşgörenlerin Örgütsel Güven Algılarının Belirlenmesi: Üniversite Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (1), 307-329.
- ÖZBEK, M. F., & KOSA, G. (2009). Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan'da Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (34), 189-212.
- PALANSKI, M. E., KAHAI, S. S., & YAMMARINO, F. J. (2011). Team virtues and performance: An examination of transparency, behavioral integrity, and trust. *Journal of Business Ethics*, 99(2), 201-216.
- POMRANING, D. C. (2010). Overall organizational emotional intelligence and organizational emotional intelligence factors as antecedents of organizational trust. *Dissertation Abstracts International, Section B: The Sciences and Engineering*, 3919.

- QURESHI, J. A., HAYAT, K., ALI, M., & SARWAT, N. (2011). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee performance, evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(4), 642-657.
- ROBBINS S. P. (2001). *Organizational Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- ROTTER, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American psychologist*, 26(5), 443.
- ROUSSEAU, D. M., SITKIN, S. B., BURT, R. S., & CAMERER, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of management review*, 23(3), 393-404.
- SALAMON, S. D., & ROBINSON, S. L. (2008). Trust that binds: The impact of collective felt trust on organizational performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 593.
- SALEPÇİOĞLU, M. A., & YEĞİN, A. (2018). Liderlik Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi ve Bir Uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 60-77.
- SALİHOĞLU, G. H. (2013). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Çorum İlinde Hastane Çalışanlarına Anket Uygulaması). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (1), 300-310.
- SCHOORMAN, F. D., MAYER, R. C., & DAVIS, J. H. (2007). An integrative model of organizational trust: Past, present, and future. *The Academy of Management Review*, 32(2), 344–354.
- SCOTT, D. (1980). The causal relationship between trust and the assessed value of management by objectives. *Journal of Management*, 6(2), 157-175.
- SEARLE, R., WEIBEL, A., & DEN HARTOG, D. N. (2011). Employee trust in organizational contexts, 1069-1092.
- SETTOON, R. P., BENNETT, N., & LIDEN, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader–member exchange, and employee reciprocity. *Journal of applied psychology*, 81(3), 219.

- SHAHBAZ, M. S., KAZI, A. G., OTHMAN, B., JAVAID, M., HUSSAIN, K., & RASI, R. Z. (2019). Identification, assessment and mitigation of environment side risks for Malaysian manufacturing. *Engineering, Technology & Applied Science Research*, 9(1), 3851-3857.
- SHOCKLEY-ZALABAK, P., ELLIS, K., & WINOGRAD, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.
- SHOCKLEY-ZALABAK, P., ELLIS, K., & WINOGRAD, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.
- STAPLES, D. S., & WEBSTER, J. (2008). Exploring the effects of trust, task interdependence and virtualness on knowledge sharing in teams. *Information systems journal*, 18(6): 617-640.
- STRAITER, K. L. (2005). The effects of supervisors' trust of subordinates and their organization on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Leadership Studies*, 1(1), 86-101.
- SÜRÜCÜ, L., & MAŞLAKÇI, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2 (3), 49-65.
- TAŞKIN, F., & DİLEK, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 37-46.
- TAŞKIN, F., & DİLEK, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- TÖREMEN, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(4), 556-573.
- TURUNÇ, Ö., & ÇELİK, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Journal of Management & Economics*, 17(2).

- VAN KNIPPENBERG, D., & VAN SCHIE, E. C. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(2), 137-147.
- VERBURG, R. M., NIENABER, A. M., SEARLE, R. H., WEIBEL, A., DEN HARTOG, D. N., & RUPP, D. E. (2018). The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes. *Group & organization management*, 43(2), 179-206.
- VOLERY, T., & MANSIK, S. (1998). The role of trust in creating effective alliances: A managerial perspective. *Journal of Business Ethics*, 17(9-10), 987-994.
- WHITENER, E. M., BRODT, S. E., KORSGAARD, M. A., & WERNER, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of management review*, 23(3), 513-530.
- YOON JIK, C., & HANJUN, P. (2011). Exploring the relationships among trust, employee satisfaction, and organizational commitment. *Public Management Review*, 13(4), 551- 573.
- YORGANCIOĞLU TARCAN, G., YEŞİLAYDIN, G., & KARAHAN, A. (2019). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22 (1), 157-180.
- YU, M. C., MAI, Q., TSAI, S. B., & DAI, Y. (2018). An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. *Sustainability*, 10(3), 864.
- ZAHEER, A., MCEVILY, B., & PERRONE, V. (1998). Does trust matter? Exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance. *Organization science*, 9(2), 141-159.
- ZEFFANE, R., & CONNELL, J. (2003). Trust and HRM in the new millennium. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 3-11.
- ZEMKE, R. (2000). Can You Manage Trust? *Training*, 37, 76-83.

ZUCKER, L. G. (1986). Production of trust: Institutional sources of economic structure, 1840-1920. *Research in organizational behavior*, 8, 53-111.

TEZLER

ACAR, E. (2019). Taşeronlaşmanın Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Çanakkale'de Bir Uygulama. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale.

AĞIR, M. Ç. (2018). Sağlık Sektöründe Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İstanbul Hastanelerinde Görev Yapan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.

AKA, B. (2017). Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Yöneticilerin Kuşak Farklılıkları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İzmir İlinde Bir Araştırma. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*. İzmir.

ALGUN, H. (2011). Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.

ALTAY, A. (2019). İşletmelerde Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Beyaz Eşya Bayileri Üzerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.

ALTUNTAŞ, S. (2008). Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Kişisel - Mesleki Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi*. İstanbul.

ASLAN, F. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. Uşak.

ASLAN, F. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. Uşak.

- AYDIN, S. (2019). Örgütsel Bağlılık İle Motivasyon İlişkisi. *Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- BABATAŞI, N. (2015). Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- BADEM, M. A. (2018). Fazla Çalışma Sürelerinin Çalışanların Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- BAYRAM, K. (2019). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlikle İlişkisi. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- BERBER, S. (2016). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu Çalışanları Üzerine İstanbul'da Bir Araştırma. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- BİNGÖL, Ş. D. (2019). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İstanbul'da A Grubu Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- CANBABA, İ. E. (2019). İşgörenlerin Motivasyonu İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Erzincan ve Erzurum'daki Üç, Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Çalışma. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Erzincan.
- ÇELİKTAŞ, Z. (2019). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- ÇINAR, M. (2019). Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Sivas.
- DARICAN, Ş. (2019). Hastanelerde Personel Güçlendirmenini İş Tatmini, Yöneticiye Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Buna Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*. İstanbul.

- DEMİRCAN, T. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. Uşak.
- DEMİRDELEN, Ş. (2019). Örgüt Kültürü ve Çalışanların Örgüte Duygusal Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- DOĞAN, H. (2019). Yönetici Roller ve Etkileme Taktikleri İle Öğretmenlerin Yöneticiye Güveni Arasındaki İlişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. Denizli.
- EĞRİBOYUN, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği). *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu*.
- EKİM, H. (2019). Psikolojik Sözleşme Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. Kahramanmaraş.
- ERSAN, H. (2018). *Sağlık kurumlarında örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi ve bir araştırma* (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- GÜL, B. (2020). Değişime Açıklık, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkinin Belirlenmesi: Bir Kamu Kurumu Çalışanları Üzerinde Araştırma. *Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- GÜL, K. (2019). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık Oluşturmadaki Etkisi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*. Konya.
- GÜLERYÜZ, E. (2010). Öncüller ve Sonuçları Bağlamında Örgütsel Özdeşimin Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık Boyutuyla İlişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Doktora Tezi*. Ankara.

- GÜLTEN, G. (2018). Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini. *Beyken Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- HALICI, M., SÖYÜK, S., & GÜN, İ. (2015). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 180-198.
- HAN, H. (2019). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Aralık.
- İNCESU, Z. (2011). İşgörenlerin Normatif, Duygusal ve Devamlılık Bağlılığında Örgütsel Stres Kaynaklarının Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi* . Erzurum.
- KALAFAT, K. (2019). Kurumsallaşma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bartın İlinde Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . Bartın.
- KANAT, B. (2019). Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . Manisa.
- KANG, S. A. (2019). Çalışanların Ödüllendirme Sistemine Yönelik Algıları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul.
- KARABULUT, M. (2019). İş Yaşamında Yöneticiye Güvenin Çalışanın Motivasyonuna Etkisi: Kuyumcukent Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- KILIÇ, B. (2019). Örgütsel Bağlılık Algısının Psikolojik İyi Oluşa Etkisi: Sağlık Çalışanları İle Banka Çalışanları Arasında Bir Karşılaştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi* . Kahramanmaraş.
- KLING, M. P. (2004). *Bonds of trust: Women and men police officers on nightshift patrol* (Doctoral dissertation, University of La Verne).

- LİMAN, D. (2019). Genç İşgücünde Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . İzmir.
- Musacco, S. D. (2000). The relationship between organizational trust and organizational productivity: Understanding the centrality of trust in the organizational setting (Doctoral dissertation).
- MUTLU, M. (2019). Örgütsel Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi; Bir Sivil Toplum Kuruluşu Üzerinde Araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul.
- NAVİDİ, H. (2019). Psikiyatri Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin Meslek Algısı ve Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi (Bir Kamu Hastanesi Örneği). *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul.
- OLUCAK, H. İ. (2019). Örgütsel Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yüksek Lisans Tezi* . Kahramanmaraş.
- ORHAN, M. (2019). Investigating The Relationship Between Employee Motivation and Organizational Commitment. *Akdeniz University Social Sciences Institute Master Dissertation*. Antalya.
- ORUÇ, P. (2019). Sağlık Çalışanlarında Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Konya İlinde Bir Uygulama. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*. Konya.
- ÖZDEMİR, R. (2019). Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- ÖZGÖRÜ, H. (2019). Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Verimlilik Tutumları. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul.
- ÖZTÜRK, E. (2019). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Erzurum İli Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi . Erzincan.

ÖZTÜRK, M. (2013). Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği). *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi . İstanbul.*

ÖZTÜRK, Y. K. (2018). Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği). *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi . İstanbul.*

PAINE, S. C. (2007). *The relationship among interpersonal and organizational trust and organizational commitment* (Doctoral dissertation, Alliant International University, Marshall Goldsmith School of Management, San Diego).

POLAT, M. (2009). Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerinde Bir Saha Çalışması. (Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

RUDOLF, M. M. (2009). Trust and the capacity for change in an organizational context: An empirical study (Doctoral dissertation).

SAYGILI, E. (2019). Ücret Düzensizliğinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Araştırma Örneği. *Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi . Bursa.*

SEYHAN, M. (2014). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi . Edirne.*

SEZGİN, B. (2019). Sağlık Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi . İstanbul.*

SLOYAN, R. M. (2009). Trust, sensemaking, and individual responses to organizational change (Doctoral dissertation).

ŞENGÜL, K. (2019). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi . Erzincan.*

- TEKNE, S. (2019). Yöneticilerin Yönetim Tarzlarının Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Buna Yönelik Bir Uygulama. *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul.
- TEREKLİ, G. (2010). Örgütsel Güven Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir.
- VINEBURGH, J. H. (2010). A study of organizational trust and related variables among faculty members at HBCUs (Doctoral dissertation).
- YAVUZ, S. (2019). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven, Psikoloji Kontrat ve Psikolojik Kontrat İhlali Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- YILDIRIM, E. Ş. (2018). İşletmelerde Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hatay İlinde Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . Hatay.
- YILDIRIM, N. (2018). Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri İle İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. *Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- YILDIZ, H. H. (2019). Düzce Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . Düzce.
- YILDIZ, P. (2019). Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve Örgütsel İletişimin Etkisi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul.
- YILDIZ, P. (2019). Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve Örgütsel İletişimin Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul.
- YILDIZ, T. Ç. (2019). Kurumsal İtibarın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . Haziran.

- YILMAZ, G. (2019). Lidere Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanlarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul.
- YÜCEL, P. Z. (2006). Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma. *Unpublished Master Thesis*). *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- YÜCESOY, A. (2018). Örgütsel Güven, Hissedilen Güvenilirlik, İşyerinde Dışlanma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Yordayıcı İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul.

EKLER

Ek 1: Ölçekler

Ek 2: Etik kurul kararı

Ek 3 : İzin yazışmaları

Ek 1: Ölçekler

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı, Bu anket, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkilerini ortaya koymak amaçlıdır. Elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup üçüncü şahıslarla asla paylaşılmayacaktır. Anket sorularının doğru ve samimi cevaplanması, araştırmanın geçerliliği ve doğru sonuçlara ulaşılması açısından önem taşımaktadır. Değerli zamanınızı bu çalışmaya ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Doç.Dr. Haluk ŞENGÜN

Esin KARAKUŞ

DEMOGRAFİK SORULAR

- 1) Cinsiyetiniz: (a) Kadın (b) Erkek
- 2) Yaşınız : (a) 18-25 Yaş (b) 26-33 Yaş (c) 34-41 Yaş (d) 42-49 Yaş
(e) 50 ve Üzeri Yaş
- 3) Medeni durumunuz: (a) Evli (b) Bekâr
- 4) Çocuğunuz var mı? (a) Var (lütfen belirtiniz).....çocuk (b) Yok
- 5) Evinizde bakıma muhtaç engelli veya yaşlı var mı?
(a)Var (lütfen belirtiniz).....engelli/ yaşlı (b) Yok
- 6) Eğitim durumunuz:(a) İlköğretim (b) Ortaöğretim (c) Ön lisans
(d) Lisans
(e) Yüksek lisans (f) Doktora
- 7) İşletmedeki pozisyonunuz?
(a) Yönetici (b) Doktor (c) Hemşire (d) Hasta Bakıcı
(e) Diğer (lütfen belirtiniz).....
- 8) Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?
(a) 1 yıldan az (b) 1-3 Yıl (c) 4-6 Yıl (d) 7-9 yıl (e) 10 yıldan fazla
- 9) Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?
(a) 1 yıldan az (b) 1-3 Yıl (c) 4-6 Yıl (d) 7-9 yıl (e) 10 yıldan fazla
- 10) Çalıştığınız Kadro: (a) Kadrolu (b) Sözleşmeli (c) Şirket Personeli
- 11) Gelir seviyeniz ne kadar?
(a) 3000TL-4000TL (b) 4001TL-5000TL (c) 5001TL-6000TL (d) 6001TL-7000TL
(e) 7001TL ve üzeri
- 12) Mesleğinizi seçme nedeniniz?
(a) Kendi isteğimle tercih ettim (b) Ailem istediği için (c) Ekonomik nedenler (d) Diğer (lütfen belirtiniz).....

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Değerli Katılımcı, Bu bölümde görev yaptığınız kurum hakkındaki görüşlerinize ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği, (X) işareti koymak suretiyle yanıtlayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İş ve Niteliği	1	2	3	4	5
1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.					
2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.					
3. Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.					
4. Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum.					
5. Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.					
6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.					
7. Su anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.					
8. Su anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu.					
9. Su anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.					
10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.					
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.					
13. Su anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.					
14. Benim için daha avantajlı bile olsa su an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.					
15. Su an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.					
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17. Bu kurumu su an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.					
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.					

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalıştığınız kurum, yöneticiniz ve çalışma arkadaşlarınızla ilgili bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma derecenizi işaretlemeniz gerekmektedir.

Açıklama " Üstüm " kelimesi içeren cümlelerde; personellerin sorumlu hemşireleri düşünerek, hemşilerin de başhemşire / hemşirelik hizmetleri müdürü gibi bir üst amirini düşünerek yanıtlaması gerekmektedir. Yönetici kelimesi ise kurum yönetiminde yer alan en üst yöneticileri ifade etmektedir.

	İFADELER	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kismen katılıyorum	Kismen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1	Üstümün, bana verdiği sözleri tutacağını düşünüyorum.						
2	Üstüm, işinde uzmandır.						
3	Üstümün benim yaptığım işi kontrol edebilecek bilgisi vardır.						
4	Üstümün uygun kararlar alacağına güvenirim.						
5	Üstüm, ekip ruhu geliştirebilir.						
6	Üstüm, işimi yaparken karşılaştığım sorunlara çözüm getirebilir.						
7	Üstüm, bir hata yaptığımda, beni yönetime karşı korur.						
8	Kişisel sorunlarımı üstüm ile paylaşabilirim.						
9	Üstüm, benim bulunmadığım ortamlarda beni eleştirmez.						
10	Üstüm, benim yaptığım çalışmaları kendi yapmış gibi göstermez.						
11	Üstüm, bana dürüst davranır.						
12	Üstüm, benden bilgi saklamaz.						
13	Üstüm, aldığı kararlarla ilgili olarak beni bilgilendirir.						

14	Üstüme, kendisi ile paylaştığım bilgiyi başkasına söylemeyeceği konusunda güvenirim.						
15	Üstüm, benim düşüncelerimi anlamaya çalışır.						
16	Üstüme problemlerimi anlattığımda, bana yapıcı yaklaşacağını bilirim.						
17	Üstüm, mesleki gelişimim ile ilgili beklentilerini açıkça ifade eder.						
18	Yaptığım işin kalitesi ile ilgili olarak üstümden sürekli geri bildirim alırım.						
19	Kendisine gereksinim duyduğumda, üstüm yardıma hazırdır.						
20	Üstümün görüşlerine katılmama özgürlüğüm vardır.						
21	Üstüm, karar vereceği zaman benim de fikrimi alır.						
22	Üstüm beni, sadece kurumun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.						
23	Kurumumuzda tüm çalışanlar, duyulması hoş olmasa bile gerçekleri söylerler.						
24	Kurumumuzun yöneticileri dürüstdür.						
25	Kurumumuzun geleceği ile ilgili doğru kararlar alınmasında kurum yöneticilerine güvenirim.						
26	Kurumumuzun yöneticileri, kurumun projeleriyle ilgili bilgileri açıkça paylaşırlar.						
27	Kurum yönetimi, özlük haklarımız konusunda adil davranır.						
28	Kurum yöneticileri, çalışanların tümüne güven						

	duyarlar.						
29	Kurumuzda çalışma saatleri ve çalışma programları, çalışanların sosyal hayatlarına zaman ayırabilme olanağı tanır.						
30	Kurum politikaları, çalışanların fikirleri dikkate alınarak oluşturulur.						
31	Bu kurumda herkes birbiriyle açıkça iletişim kurar.						
32	Çalışanlar, kurum politikaları ile ilgili önerilerini söylemekten çekinmezler.						
33	Bu kurumda her şey açıklıkla yürütülür, gizli saklı uygulamalar yoktur.						
34	İşimde herhangi bir zorlukla karşılaştığımda iş arkadaşlarımdan bana yardımcı olacağını bilirim.						
35	Bu kurumdaki çalışanlar arasında olumlu iş ilişkileri vardır.						
36	İş arkadaşlarımdan, verdikleri sözü tutarlar.						
37	İş arkadaşlarımdan becerilerine güvenirim.						
38	İş arkadaşlarımdan arasında işbirliği vardır.						
39	İş arkadaşlarımdan, gerektiğinde birbirlerinin görüşlerini alırlar.						
40	İş arkadaşlarımdan, ortak amaçlara ulaşmak için karşılık beklemeden yardımlaşır.						
41	İş arkadaşlarımdan, ihtiyaçları olduğunda yardım istemeye çekinmezler.						

42	İş arkadaşlarım, işleriyle ilgili sahip oldukları bilgiyi paylaşmaktan çekinmezler.						
43	İş arkadaşlarım ekibin amaçlarına ulaşması için gerekirse kendi çıkarlarını arka planda tutarlar.						

Ek 2: Etik kurul kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 00/02/2020-2929



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-020
Konu : Esin KARAKUŞ'un Etik Kurul İzni Hk.

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU BAŞKANLIĞINA
Sayın Dr. Öğr. Üyesi Dilek ÖZALP

Enstitümüz Y1716.030010 numaralı Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi tezli yüksek lisans programı öğrencilerinden Esin KARAKUŞ'un "Darülacezedeki Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi" adlı tez çalışması gereği anket sorularını Darülaceze çalışanlarına uygulamak istemektedir. İlgili öğrencinin anketinin etik kurul iznin sağlanması hususunda gereğini arz/rica ederim.

e-İmzalıdır
Dr. Öğr. Üyesi Alper FİDAN
Müdür Yardımcısı

Ek: Esin KARAKUŞ (9 sayfa)



Ek 3 : İzin yazışmaları



T.C.
DARÜLACEZE BAŞKANLIĞI

Sayı : 52568945-622.01-7
Konu : Tez Çalışması Talebi - Esin KARAKUŞ

11.02.2020

BAŞKANLIK MAKAMINA

İlgi : Esin KARAKUŞ'un 18.02.2020 tarihli dilekçesi

İlgi dilekçede Kurumumuz Bakım Hizmetleri Şube Müdürü Esin KARAKUŞ, "Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi" konulu tez çalışmasını kurumumuzda yapmayı talep etmektedir.

İlgili başvuru incelenmiş olup uygun olacağı kanaatine varılmıştır. Makamınızca da uygun görülmesi halinde bahsi geçen çalışmanın kurumumuzda yapılması hususunu olurlarınıza arz ederim.

Funda ERSİN
Başkan Yardımcısı

OLUR
...2020
Hamza CEBECİ
Darülaceze Başkanı

Adres : Halil Rifatpaşa Mahallesi
Darülaceze Caddesi No: 51
Okmeydanı ŞİŞLİ/İSTANBUL

İrtibat: Y.DURU(Başemşire Yardımcısı)
Telefon : 0212 210 18 95
Pbx Faks : 0212 210 18 96
E-posta : y.duru@darulaceze.gov.tr

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad :Esin KARAKUŞ

Doğum Tarihi ve Yeri: 101.02.1977 / Manisa

E-posta :

Öğrenim Durumu

Yüksek Lisans: : İstanbul Aydın Üniversitesi
: Sağlık Yönetimi 2018-2021

Lisans: : İstanbul Üniversitesi Florance Nightingale Hemşirelik
Fakültesi
1994-1998

Lise: : Behçet Kemal Çağlar Lisesi
1990-1994

Mesleki Deneyim

Darülaceze Başkanlığı: Bakım Hizmetleri Şube Müdürü
Kasım 2002 - Halen

Amerikan Hastanesi : Yeni Doğan Yoğun Bakım Hemşiresi
Ağustos 1998-Nisan 2001

