



JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi
Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	26.02.2019
Received / Makale Geliş	27.11.2018	Published / Yayınlanma	28.02.2019

ÖRGÜTSEL GÜVEN VE İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİ: KAMU SEKTÖRÜNDE ÖRNEK BİR UYGULAMA

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL TRUST AND JOB SATISFACTION WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A SAMPLE PRACTICE IN THE PUBLIC SECTOR

Bilim Uzmanı İzzet NARİN

Dumlupınar Üniversitesi, İİBF., İşletme, Kütahya /TÜRKİYE, ORCID:0000-0002-7632-4357

Dr. Dursun BOZ

Dumlupınar Üniversitesi, İİBF., İşletme, Kütahya/TÜRKİYE, ORCID: 0000-0003-3206-8950

Doç. Dr. Cengiz DURAN

Dumlupınar Üniversitesi, İİBF., İşletme, Kütahya/TÜRKİYE, ORCID: 0000-0001-7910-0677

ÖZET

Yapılan son çalışmalarda örgütsel düzenin inşasında güven önemli rol oynamaktadır. Güvenin oluşturulmasıyla başarı, istikrar ve çalışanların memnuniyetinin sağlanmasında etkindir. Bir örgütün hedef ve amaçlarına ulaşmasının yolu çalışanlarına sunduğu mutlu, huzurlu örgütsel iklimdir. Bu iklimin oluşmasıyla örgütsel bağlılığın arttığı bilinmektedir. Bu iklimin oluşturulmasındaki temel etkenlerden biri de güven ortamıdır. Örgütlere baktığımızda, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, iş tatmini kavramları bir örgüt için olmazsa olmaz, birbiriyle iç içe geçmiş kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle bu üç kavram birlikte ele alınmalıdır. Bunun diğer çalışmalardan farkı aslında tamda bu noktada ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada üç kavramın birbiriyle ilişkisi kamu sektöründe uygulanması bir ilktir. Böylece bu çalışmayla üç kavramın birbirinden bağımsız düşünülmeceği ortaya konmuş ve kavramlar arasındaki ilişkilerin bir kamu sektöründeki çalışanlar üzerinde nasıl bir etki yarattığı yapılan saha araştırmasıyla desteklenmiştir. Bu çalışmada amaç özellikle örgütsel teori ve araştırmalarda önemli rol üstlenen örgütsel bağlılığın hem çalışanlar hem de örgütler için ne kadar önem taşıdığı ve birbirleri arasındaki ilişkiler ortaya konulmak istenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgularla örgütsel güven ve iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı ilişkileri tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet ve medeni durumun örgütsel bağlılık ile anlamlı farklılığı tespit edilememiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Güven, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

In recent studies, trust plays an important role in the construction of organizational order. Achieving success, stability and satisfaction of the employees by creating trust are the factors. It is a happy, peaceful organizational climate that an organization offers its employees the way to achieve its goals and objectives. It is known that the organizational commitment increased with the formation of this climate. One of the main factors in the creation of this climate is the environment of trust. When we look at organizations, the concepts of organizational trust, organizational commitment and job satisfaction are indispensable for an organization. Therefore, these three concepts should be considered together. The difference of this study from the other studies is actually emerging at this point. In this study, the relationship between the three concepts in the public sector is a first. Thus, it was revealed that the three concepts could not be thought independently and the effects of the relations between the concepts on the employees in a public sector were supported by a field study. In this study, it was aimed to reveal the importance of organizational commitment, which plays an important role in organizational theory and research, for both employees and organizations. The findings obtained from the study showed that organizational trust and job satisfaction had positive positive relationships on organizational commitment. In addition, there were no significant differences in gender and marital status with organizational commitment.

Keywords: Organizational Trust, Job Satisfaction, Organizational Commitment

1. GİRİŞ

Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle işletmelerde belirsizlikler gittikçe artmaktadır. İşletmeler dış çevrenin etkisiyle hızla değişmek zorunda kalmaktadır. Bu değişim işletmelerde karmaşıklığa, güvensizliğe bağlılığın azalmasına sebep olmaktadır. Bu değişime uyum sağlayabilmek ve diğer işletmelerle rekabet edebilmek ve varlığını sürdürebilmek için kaynakların en verimli şekilde kullanılması zorunludur. Bu kaynaklardan en değerli olanı insan kaynağı, işletmelerin en önem verdiği değerler arasında olmalıdır. İnsan kaynağının tatminine verilen önem, işletmelerin başarısıyla doğru orantılıdır. Çalışanların kişilik yapıları; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güvenle desteklenmektedir. İş tatmini yüksek olan çalışanlar işletmede kalma sürelerinin daha uzun olduğu yapılan birçok çalışmada görülmektedir. Çalışanların en iyi çalışma koşulları altında verimli çalışmalarını için işletmeye güvenmeleri gerekmektedir. Bu örgütün kalıcılığını artırır (Sökmen, 2000:12). Tatminsiz, güvensiz bir ortamda çalışanların, örgütsel bağlılığı azalacaktır. İnsan faktörünü dikkate alarak yapılan her yatırım işletmenin gücüne güç katacak çalışanlar işletmeye güvenlerini arttıracaktır. Yöneticiler bu düşünce yapısında olması işletmelerin devamlılığı sağlanarak, ülke ekonomisinin büyümesine ve istihdamın artmasını sağlayacaktır. Çalışanların iş yaşamlarındaki olumlu tutumları çalışanların verimliliklerini arttıracak ve devamsızlıklar ile çalışan devir hızının düşmesini sağlayacaktır. Böylece iş tatmini artarak, bununla birlikte işletmeye olan bağlılıkta artacaktır. Örgütsel güvenin olduğu ortamda çalışanlar, işletmelerine sahip çıkacak, kendi işlerinin patronu gibi, özverili bir şekilde çalışarak, iş tatminin zincirleme olarak çalışanlar arasında yayılmasına sebep olacaktır (Şimşek, vd., 2016:35). Çalışanları tatmin etmek, onların güven duygusunu kazanarak gerçekleşmektedir. Güven duygusu ve tatmin, örgütsel başarı için büyük önem arz etmektedir. Bu zamana kadar örgütsel güven, iş tatmini, örgütsel bağlılık ayrı ayrı veya ikili kavramlar olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada her üç kavramda birlikte ele alınmış ve aralarındaki ilişki çalışanlar üzerinde uygulama yapılarak araştırılmıştır (Taş, 2012:20). Bu çalışmada kamuda çalışanlar üzerinde bir uygulama yapılarak, diğer araştırmalara katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada Örgütsel güven ve iş tatmininin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi birlikte ele alınarak işletmelerin bu konulara daha fazla önem vermesi amaçlanmıştır.

2. ÖRGÜTSEL GÜVEN

Güven, herkes tarafından açıklanması ve tanımlanması güç bir kavramdır. Bunun güç olmasının temeli ise güvene delil bulması zor oluşundan kaynaklıdır. Güven birden çok kişiyle ilişkilidir. Güvenle alakalı yapılan birçok araştırma, güvenin psikolojik bir olgu olduğunu göstermektedir. Güven kavramı farklı bakış açıları altında değişiklikler göstermektedir. Sosyologlar ve ekonomistler için güven, kurumsal bir olgu olarak ifade edilmektedir (Gambetta, 1988). Güven diğer bir tanıma göre ise, bir kişinin diğer bir kişinin sözlerinden, davranışlarından ve kararlarından emin olması ve ona göre hareket etme istekliğini ifade etmektedir (Richo, 2012:16). Güvende; risk veya belirsizlik durumu ile tarafların birbirine bağımlılığı ön plandadır. Eğer bağımlılık yoksa güvene ihtiyaç duyulmaz. İş hayatında çalışma gruplarının etkinliği ve devamlılığı grup içindeki çalışanların arasındaki güvenin varlığına bağlı değişmektedir. Özellikle iş ortamında, çalışanlar arası güven oluşturmak çok önemlidir (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008:210).

Güven, işbirliği ve dürüst bir şekilde davranan örgüt üyelerinin ve ortak değerlerin bulunduğu düzenli toplumlarda ortaya çıkmıştır. Örgüte ve lidere duyulan güven kavramları birbiriyle ilişkilidir. Örgüte güvenen üyelerin sayısı ne kadar fazla ise o örgüt başarılı ve kalıcı olacaktır. Çalışanların duyduğu güven kişisel güven, kişiler arasındaki farklara göre değişmektedir (Taş, 2012:36-37). Örgütsel güvenin oluşması ya da var olan güvenin korunması için, örgüt çalışanlarının, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve örgütün çalışanlarına farklı fırsatlar sunulması gerekmektedir. Çalışanın örgüte verdiği emeğin karşılığını görmesi, örgütteki sorumluluk ve yetkilerinin açıkça belirlenmesi, kariyer ve terfi fırsatlarının açık olması, örgüte duyulan güven düzeyini daha da arttıracaktır. Örgütte rekabet önemlidir. Rekabetin içe ve dışa dönük yapılması çalışanları farklı şekilde etkilemektedir (Demircan ve Ceylan, 2003:240). Farklı değerlerinde çalışanlar üzerinde etkisi olduğu anlaşılmıştır. Bu değerlerden, örgütsel güven, saygı, sevgi, işbirliği, adalet, kalite, mutluluk, biz duygusu, başarı, takdir görmek, ödüllendirilmek gibi unsurlarında önemli olduğu keşfedilmiştir (Demir, 2007:40). Bu kavramlardan yola çıkarak örgütsel güveni tanımlarken, örgütte çalışanların desteklenmesi, ilgi alanlarında çalıştırılması, yöneticiler tarafından doğru sözlerle desteklenmesi, dürüst davranılması gibi olgular bütündür. Örgütsel güven hem yatay hem dikey olarak örgüt içindeki ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Tokgöz, Aytemiz, 2013:62).

Yapılan çalışmalarda örgütsel güven, işlem maliyetlerini azalttığı, örgüt içindeki öğrenmeyi daha etkin hale getirdiği, çalışanların birbirine daha dayanışma içinde çalıştığı, sorumluluk alma isteğinin arttığı, performansın arttığı, örgüt içi değişimin bir parçası olmayı istemeleri, örgüte bağlılığın arttığı görülmüştür (Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010:59).

2.1. İş Tatmini

İş tatmini ile birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar 1935 yılında Hoppock'un öncülüğünde her yerde kabul gören bir iş tatmini tanımı yapmasıyla başlamıştır. İş tatmini, çalışanların işine karşı kişisel olarak verdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıma göre ise, iş tatmini, bir kişinin işine ilişkin içsel ve dışsal durumlarına ilişkin olumlu veya olumsuz hissettiği ölçüdür. İş tatmini, işten elde edilen maddi veya manevi çıkarlar sonucunda kişiye sağladığı mutluluk olarak da ifade edilmektedir. Eğer çalışan çalışması neticesinde ortaya koyduğu işten somut bir şekilde mutlu oluyorsa bu onun tatmin olması için yeterlidir. İşinde tatmin olan çalışanların mutlu olması işletmenin başarılı olması açısından çok önemlidir (Gökalp, 2010:25). Kişinin belli bir işe karşı duyduğu pozitif duygusal tepkisi iş tatminiyle ilgilidir. İş tatmini çalışanın işten elde etmiş olduğu, işten beklediği, umduğu ve hak ettiği sonuçların kendisi tarafından karşılaştırılmasıyla duygusal bir tepkinin oluşmasıdır. İşten duyulan memnuniyetin bir göstergesidir (Çakır, 2001: 29).

Çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması, işletmenin verimliliğini ve örgüte bağlılığını artırırken, iş gücü devir hızını ve işe devamsızlıklarını düşürmektedir. Böylece örgüt tarafından istenilen amaçlara ulaşılmasına yardımcı olacaktır (Tengilimoğlu, 2005: 27). İş tatminin örgütlere yararı, çalışanların örgüte yapacakları katkıyla doğru orantılıdır. Müşteri memnuniyetinin sağlanması için öncelikle ilk müşteri olan çalışanların memnuniyeti, örgüte olan güveni ve bağlılığının yükseltilmesi öncelikli tutulmalıdır. Örgütler sadece dış müşterilere değil, aynı zamanda iç müşterilere olan tatminin artırması örgüte olan bağlılığı ve güvenin güçlü olmasını sağlayacaktır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 7). İşletmelerde iş tatminine önem vermeye başlanmıştır. Bu nedenle işletmeler iş tatminin etkileyen öğelerin neler olduğunu ve bunların özelliklerini bilmesi gerekmektedir. İş tatminini etkileyen öğeler şunlardır; kişisel, örgütsel, çevresel faktörler şeklinde ayırt etmek mümkündür.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Modern toplumu temsil eden en temel gösterge aslında örgütlerdir. Bu nedenle örgüt kavramı çok önemlidir. Modern toplumlar örgütlü toplumlardan oluşmaktadır. Toplum tanımlayan temel kurumlar arasında yer alan ticari örgütler, sanayi kuruluşları, devlet kuruluşları, hastaneler, cezaevleri, fabrikalar, okullar örgüt olarak ifade edilmektedir. Bu yapılar kompleks örgütlerdir. Bu durum göstermektedir ki aslında örgütler birey ve toplum yaşamının her alanında yayılmış şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bu örgütler yaşamımıza yön veren yapılardır. İnsanlar, yalnızca iş saatlerinde değil hemen tüm zamanlarını örgütte geçirmektedirler. Örgüt kavramı farklı şekillerde tanımlanmıştır. Katz ve Kahn'a (1977:18) göre örgütler, belli sayıdan oluşan kişilerin, kalıplaşmış ve standart hale gelmiş eylemlerinin bir bileşkesi olarak tanımlanmıştır. Örgütler önceden belirlenmiş ve saptanmış kolektif davranış örüntüleridir. Belirli bir şemaya göre düzenlenmiş, belirli esaslar üzerinde düşünülmüş, tasarlanmış ve merkezi bir şekle uydurulmuş formlardır (Çelebi,1983:35).

Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili birçok literatür taraması yapılmıştır. Bu taramalar sonucunda farklı tanımlar karşımıza çıkmaktadır. Bu tanımların ilki 1956 yılında Whyte ve Nocera tarafından yapılmış, sonrasında ise Porter, Mowday, Allen, Becker gibi birçok araştırmacı tarafından bu konu ele alınmıştır (Gül, 2002: 36). Bu kavram genel anlamda çalışanlarla örgüt arasında psikolojik bir bağ kurmaktadır. Çalışanların çalıştığı ve aidiyet duygusunu hissettiği örgütte çalışmaya devam edeceği vurgulanmış ve buna bağlılık adı verilmiştir (İzci vd., 2015:29). Örgütler, örgütsel bağlılıklarını arttırmaları için odaklarına insanları koymalıdır. Örgütsel bağlılık kavramı yüksek olan örgütlerin güçlü olması, diğer örgütlerle rekabet edebilmeleri daha kolay olacaktır. Örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütten ayrılmaları uzun zaman alacaktır. Buna bağlı olarak boş zamanlar azalacak, çalışanlar zamanı daha verimli kullanacaklardır. Örgütsel bağlılık kavramının birden çok göstergesi vardır. Bu göstergeler; örgütün amaçlarının ve değerlerinin çalışanlar tarafından benimsenmesi, çalışanların örgüt içinde yeri geldiğinde fedakârlıklarda bulunması, örgüt üyeliklerinin devamlılığı, örgütle özdeşleşme şeklinde sıralamak mümkündür (Oral, 2015:18). Ancak örgütsel bağlılık ile en çok ilişkilendirilen kavram çalışanların değişim oranıdır. Çalışanların değişim oranı ne kadar az ise, örgüte olan bağlılıkları o denli

fazladır (Allen ve Meyer 1990:13). Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütten ayrılmak istememektedirler. Hatta bu çalışanlar çalıştıkları örgütün üyesi olarak kalmaya devam etmek için istek duymaktadırlar. Jokivuori (2002), örgütsel bağlılığın arkasında yatan en önemli nedenin aslında iş doyumu olduğunu vurgulamıştır. Seymen (2008), örgütsel bağlılık düzeyinin ölçülmesi için çalışanların örgütle yaptığı güç birliğinin ve kişinin kendisini örgütle ne derece özdeşleştirdiğinin üzerinde durmuştur.

Örgütlerde bağlılığı arttırmak adına farklı faktörler söz konusudur. Bu faktörler üçe ayrılmaktadır. Bunlar; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörlerdir. Örgütsel bağlılık birçok araştırmacının dikkatini çeken bir konu haline gelmiştir. 1990 yılında tutumsal bağlılık yaklaşımını Allen ve Meyer'in yaptığı çalışmalarda örgüte bağlılık modelleri üçe ayrılmaktadır. Bunlar; duygusal bağlılık, Devamlı bağlılık ve normatif bağlılık şeklinde ifade edilmektedir.

2.3. Veri ve Yöntem

Bu araştırmanın amacı Örgütsel güven ile İş tatmininin Örgütsel bağlılık üzerindeki etkileşiminin belirlenmesidir. Bu amaçla Kütahya ilinde imalat sektöründeki bir kamu kuruluşunda beyaz ve mavi yakalı 205 gönüllü çalışana ulaşılmıştır. Bu araştırma Örgütsel güven ile İş tatmininin; Örgütsel bağlılıkla ilişkisini eşgüdümlü olarak yapılan ilk çalışma özelliğini taşımaktadır. Anket sorularının uzun olması, iş yoğunluğu ve katılımcıların uzun soruları sıkıcı bulmaları en önemli kısıtlardandır.

Araştırmada 3 ölçek ile demografik değişkenlerden oluşan veri seti kullanılmıştır. Örgütsel güven ölçeği 27 ifadeden, İş tatmini ölçeği 20 ifadeden ve Örgütsel Bağlılık ölçeği 18 ifadeden oluşmaktadır. Toplamda 65 ifade Likert tipinde (1.Hiç Katılmıyorum, - 5.Tamamen Katılıyorum) ve 8 adet demografik özellik içeren ifadelerden oluşan anket 205 beyaz ve mavi yakalıya uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ilk ölçek Örgütsel Güven ölçeği; McAllister'in (1995) geliştirdiği ve Türkçe 'ye Tokgöz (2012) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. İkinci ölçek; Minnesota İş Tatmini Ölçeği Weiss (1967) tarafından geliştirilen ve Türkçe' ye Osman Akkamış (2010) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Üçüncü ölçek; Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen ve Üstüner (2009) tarafından Türkçe' ye uyarlanan Örgütsel Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın veri analizinde SPSS (18.0) paket programı kullanılmıştır. Araştırmaya ilişkin hipotezler şunlardır;

H₁:Örgütsel Güven Örgütsel Bağlılık üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₂:İş tatmini Örgütsel Bağlılık üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₃: Cinsiyet ile Örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar vardır

H₄: Medeni durum ile Örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar vardır

2.4. Bulgular

Araştırma kapsamındaki imalat sektöründe faaliyet gösteren kamu kurumundaki 205 beyaz ve mavi yakalı çalışandan oluşturulan veri setiyle demografik özellikleri, kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri, frekans dağılımları, fark testleri, korelasyon, regresyon analizleri vb. ile yorumlanması yapılacaktır.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Değişkenler	Frekans	Yüzde%	Değişkenler	Frekans	Yüzde%	Değişkenler	Frekans	Yüzde%
Katılımcıların Cinsiyetleri			Medeni Durumu			Statü		
Kadın	22	10,7	Evli	170	82,9	Mavi Yaka	150	73,2
Erkek	183	89,3	Bekar	35	17,1	Beyaz Yaka	55	26,8
Toplam	205	100	Toplam	205	100	Toplam	205	100
Eğitim Bilgileri			Yaş Bilgileri			Çalışma Süresi		
İlköğretim	7	3,4	18-28	23	11,2	1 yıldan az	6	2,9
Lise	106	51,7	29-38	94	45,9	1-5 yıl	43	21
Ön lisans	44	21,5	39-46	76	37,1	6-10 yıl	57	27,8
Lisans	46	22,4	47 -53	12	5,9	11-20 yıl	89	43,4
Lisansüstü	1	1	Toplam	205	100	21 yıl ve üstü	10	4,9
Toplam	205	100				Toplam	205	100

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan çalışanların; (%10,7'si kadın, %89,3'ü erkek olduğunu), (%82,9'u evli, %17,1'i bekar olduğunu), (%11,2'si 18-28 yaş aralığında, %45,9'u 29-38 yaş aralığında, %37,1'i 39-46 yaş aralığında, %5,9'u 47-53 yaş aralığında olduğunu), (%73,2'si mavi yakalı, %26,8'i beyaz yakalı olduğunu), (%3,4'ü ilköğretim mezunu, %51,7'si lise mezunu, %21,5'i Ön lisans mezunu, %22,4'ü lisans mezunu, %1,0'ı lisansüstü mezunu olduğunu), (%2,9'u 1 yıldan az, %21,0'ı 1-5 yıl arası, %27,8'i 6-10 yıl arası, %43,4'ü 11-20 yıl arası, %4,9'u 21 yıl ve üzeri çalıştıklarını) beyan etmişlerdir.

2.4.1. Ölçeklerin Faktör Analizi İle Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan 3 ölçeğe Açıklayıcı Faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi faktörler arasındaki korelasyon ilişkilerini bulmaya çalışır. Araştırmada veri setinin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik testi kullanılmıştır. KMO örneklem yeterliliği testinde uygun olan alt sınır değeri 0,50'dir. Bu değer 0,80 - 0,90 arasında olması çok iyi olarak değerlendirilmektedir. Normal dağılımın göstergesi olarak Eğiklik/Basıklık değerleri -3 ile +3 arasında olmalıdır. (Kalaycı, 2010:322). Ortak varyansın açıklanmasında 200 üstü örneklerde 0,50'den büyük olması beklenmelidir (Field, 2007). Faktörlerin korelasyona bağlı iç tutarlıkları için Cronbach's Alpha katsayısının 0,80'den yüksek olması iyi olarak değerlendirilebilir (Büyüköztürk, 2007). Araştırmada kullanılan 3 ölçek için de eğik döndürme (Promax), faktör yükleri 0,40 üzerinde, çıkarım metodu olarak temel bileşenler (Principal Components) seçilerek faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 2.Örgütsel Güven (ÖG) Ölçeği

İfadeler	Bileşenler		
	1	2	3
ÖG 9_f2	,962		
ÖG 14_f2	,954		
ÖG 10_f2	,910		
ÖG 16_f2	,865		
ÖG 11_f2	,849		
ÖG 15_f2	,842		
ÖG 13_f2	,815		
ÖG 12_f2	,696		
ÖG 17_f2	,687		
ÖG 18_f2	,650		
ÖG 20_f3		,923	
ÖG 25_f3		,861	
ÖG 21_f3		,854	
ÖG 22_f3		,841	
ÖG 27_f3		,824	
ÖG 23_f3		,800	
ÖG 26_f3		,776	
ÖG 24_f3		,769	
ÖG 19_f3		,761	
ÖG 4_f1			,933
ÖG 3_f1			,871
ÖG 2_f1			,871
ÖG 1_f1			,858
ÖG 6_f1			,776
ÖG 5_f1			,724
ÖG 7_f1			,608
ÖG 8_f1			,493

Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) Örn.Yeterliliği ,947 Bartlett Testi $\chi^2= 5103,369$ df: 351 p:0,000
ÖG Ölçeği Cronbach's Alpha Değeri ,963

Tablo 2'de görüldüğü gibi faktör yükleri ,493 ile ,962 arasında değişmektedir. ÖG ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha Değeri ,963 ile çok iyidir. 3 faktörlü ve 27 ifadeden oluşan ölçeğin KMO

değeri ,947 ile çok iyi olduğu ve toplam varyansın %71,380'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçeğin yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. İş Tatmini (İT) Ölçeği

İfadeler	Bileşenler	
	1	2
İT1_f1	,903	
İT7_f1	,819	
İT8_f1	,813	
İT2_f1	,694	
İT9_f1	,637	
İT4_f1	,636	
İT11_f1	,562	
İT10_f1	,506	
İT18_f2		,953
İT14_f2		,802
İT16_f2		,708
İT15_f2		,698
İT20_f2		,655
İT13_f1		,615
İT19_f2		,586

Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) Örn.Yeterliliği ,910 Bartlett Testi $\chi^2= 1560,585$ df:105 p:0,000
İT Ölçeği Cronbach's Alpha Değeri ,918

Tablo 3'de görüldüğü gibi faktör yükleri ,506 ile ,953 arasında değişmektedir. İT ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha Değeri ,918 ile çok iyidir. 20 ifade ve 2 faktörden oluşan ölçeğin analizinde teorik olarak eşleşmeyen ve madde yükleri düşük (3, 5, 6, 12 ve 17) ifadeler çıkarılarak 15 ifade ile tekrardan faktör analizi yapılmıştır. 2 faktörlü ve 15 ifadeden oluşan ölçeğin KMO değeri ,910 ile çok iyi olduğu ve toplam varyansın %56,564'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçeğin yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık (ÖB) Ölçeği

İfadeler	Bileşenler		
	1	2	3
ÖB11_f2	,844		
ÖB8_f2	,795		
ÖB9_f2	,657		
ÖB10_f2	,650		
ÖB7_f2	,548		
ÖB17_f3		,875	
ÖB15_f3		,692	
ÖB18_f3		,685	
ÖB16_f3		,663	
ÖB14_f3		,401	
ÖB4_f1			,816
ÖB3_f1			,784
ÖB6_f1			,645

Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) Örn.Yeterliliği ,791 Bartlett Testi $\chi^2= 872,010$ df:78 p:0,000
İT Ölçeği Cronbach's Alpha Değeri ,810

Tablo 4’de görüldüğü gibi faktör yükleri ,401 ile ,875 arasında değişmektedir. ÖB ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Cronbach’s Alpha Değeri ,810 ile çok iyidir. 18 ifade ve 3 faktörden oluşan ölçeğin analizinde teorik olarak eşleşmeyen ve madde yükleri düşük (1, 2, 5, 12 ve 13) ifadeler çıkarılarak 13 ifade ile tekrardan faktör analizi yapılmıştır. 3 faktörlü ve 13 ifadeden oluşan ölçeğin KMO değeri ,791 ile iyi olduğu ve toplam varyansın %57,838’ini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçeğin yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

2.4.2. Demografik Özelliklere ait Anova ve T-Testleri

T-Testi iki örneklem arasındaki ortalamaların önemli seviyede farklılık olup/olmadığının ayırımında kullanılan bir testtir. Tek yönlü varyans (ANOVA) ise ikiden fazla örneklem grubu arasındaki ortalamalar arasında farklılık olup/olmadığının ayırımında kullanılan bir testtir (Kalaycı, 2010:74-131). Bu kısımda bazı demografik özellikler ile ÖG, İT ve ÖB arasında t-testi ve Anova yapılmıştır.

Tablo 5. Fark Testleri (Cinsiyet, Statü)

Cinsiyet		N	Ortalamalar	S.H.	f	P
ÖB	Kadın	22	3,5862	,91577	2,806	,013
	Erkek	183	3,1544	,74714		
Statü		N	Ortalamalar	S.H.	f	P
ÖG	Mavi yakalı	150	2,8495	,83819	,418	,001
	Beyaz yakalı	55	3,3071	,86338		
İT	Mavi yakalı	150	3,1015	,73319	3,308	,002
	Beyaz yakalı	55	3,4712	,83079		

Tablo 5’e göre yapılan “bağımsız t testine” göre katılımcıların cinsiyetleri ile Örgütsel Bağlılık algılamaları konusunda; $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre anlamlı ve pozitif yönlü farklılık görülmektedir. Ayrıca katılımcıların statüleri ile Örgütsel güven ve İş Tatmini algılamaları konusunda; $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara göre anlamlı ve pozitif yönlü farklılık görülmektedir.

Tablo 6. Çoklu Karşılaştırma Testleri (ÖG-Öğrenim, Kurumda Çalışma)

(I) Öğrenim ÖG	(J) Öğrenim ÖG	Ortalama Farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güven aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
İlkokul	Lise	1,30231*	,32599	,001	,4049	2,1997
	Önlisans	1,30093*	,33992	,002	,3652	2,2367
	Lisans	1,03395*	,33890	,022	,1010	1,9669
	Lisansüstü	1,87097*	,66976	,045	,0272	3,7147
(I) Kurumda Çalışma ÖG	(J) Kurumda Çalışma ÖG	Ortalama Farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güven aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
1 yıl ve altı	1 - 5 yıl arası	1,04735*	,36416	,036	,0449	2,0498
	6-10 yıl arası	1,16456*	,35864	,012	,1773	2,1518
	11-20 yılları	1,41289*	,35245	,001	,4427	2,3831
	21 yıl ve üstü	1,25938*	,43151	,032	,0715	2,4473

Post Hoc Tukey Testi çoklu karşılaştırmalara imkanı veren (Kalaycı, 2010) bir testtir. Örgütsel Güven konusunda ilkökul mezunu çalışanların lise, önlisans, lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlara göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık göstermektedir. Örgütsel Güven konusunda 1 yıl altı çalışanların 1-5 yıl ve 11-20 yıl arası çalışanlara göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum işe yeni başlayanların iş heyecanının verdiği güven ile açıklanabilir.

Tablo 7. Çoklu Karşılaştırma Testleri (İT-Yaş, Öğrenim, Kurumda Çalışma)

(I) Yaş İT	(J) Yas	Ortalama Farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güven aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
18 - 28 arası	29 - 38 arası	,30315	,17697	,320	-,1553	,7616
	39 - 46 arası	,55508*	,18104	,013	,0861	1,0241
	47 - 53 arası	,54879	,27090	,182	-,1530	1,2506
(I) Öğrenim İT	(J) Öğrenim İT	Ortalama Farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güven aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
İlkokul	Lise	,81099	,29736	,054	-,0076	1,6296
	Önlisans	,89940*	,31007	,033	,0458	1,7530
	Lisans	,64069	,30914	,236	-,2103	1,4917
	Lisansüstü	1,44349	,61095	,130	-,2384	3,1253
(I) Kurumda Çalışma İT	(J) Kurumda Çalışma İT	Ortalama Farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güven aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
1 yıl ve altı	1-5 yıl arası	,77042	,32668	,131	-,1289	1,6697
	6 -10 yıl arası	1,01600*	,32173	,016	,1303	1,9017
	11-20 yıllararı	1,14500*	,31617	,003	,2746	2,0154
	21 yıl ve üstü	1,18315*	,38709	,021	,1175	2,2488

Çoklu karşılaştırma (Post Hoc Tukey) testinde İş Tatmini konusunda 18-28 yaş arasındaki çalışanların 39-46 yaş arasındaki çalışanlara $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık işe yeni başlamanın verdiği tatmin ile açıklanabilir.

Çoklu karşılaştırma (Post Hoc Tukey) testinde İş Tatmini konusunda ilkökul mezunu çalışanların önlisans mezunu çalışanlara göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık ilkökul mezunu çalışanların hayata bakış açısı ile açıklanabilir.

Çoklu karşılaştırma (Post Hoc Tukey) testinde İş Tatmini konusunda 1 yıl ve altı süredir çalışanların 6-10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl üzeri çalışanlara göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık işe yeni başlamanın heyecanı ile açıklanabilir.

Tablo 8. Çoklu Karşılaştırma Testleri (ÖB-Kurumda Çalışma)

(I) Kurumda Çalışma	(J) Kurumda Çalışma	Ortalama Farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güven aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
1 yıl ve altı	ÖB					
	1 - 5 yıl arası	,86025*	,25671	,008	,1536	1,5669
	6 - 10 yıl arası	,68177	,25282	,058	-,0142	1,3777
	11 - 20 yıl arası	,68799*	,24846	,048	,0040	1,3719
	21 yıl ve üzeri	,78519	,30419	,078	-,0522	1,6226

Çoklu karşılaştırma (Post Hoc Tukey) testinde Örgütsel Bağlılık konusunda 1 yıl ve altı süredir çalışanların 1-5 yıl ve 11-20 yıl arası çalışanlara göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık işe yeni başlamanın verdiği bağlanma isteği ile açıklanabilir.

2.4.3. Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri

Korelasyon; iki veya daha çok değişken arasındaki ilişkinin büyüklüğünü, düzeyini ve yönünü tespit etmek için kullanılan istatistiksel metoda denir. Nedensellik ile korelasyon birbirlerine yakın kavramlar olarak algılansa da farklı kavramlar olup araştırma yapana nedenselliğin sebebini bulmada ön bilgi verir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Korelasyon analizinde ilişkinin varlığı korelasyon katsayısıyla bulunabilir. “r” ile gösterilen korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Negatif değerler değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkiyi ifade ederken pozitif değerler doğru orantılı bir ilişkiyi ifade etmektedirler (Nakip, 2006:342-343). Açıklayıcı ve Keşfedici Faktör analizi ile belirlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin bulunmasında “Pearson Korelasyon Analizi” kullanılmaktadır. Bu analizde $r =$ “0,00-0,20 Çok Zayıf”, “0,20-0,40 Zayıf”, “0,40-0,60 Orta”, “0,60-0,80 Yüksek”, “0,80-1,00 Çok Yüksek” ilişki olduğu değerlendirilmektedir (Akgül ve Çevik, 2005: 359). ÖG, İT ve ÖB arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson Korelasyon testi yapılmıştır.

Tablo 9. Değişkenler Arası Korelasyon

		ÖG	İT	ÖB
ÖG	Pearson	1	,729**	,414**
	Sig. (2)		,000	,000
	N	205	205	205
İT	Pearson	,729**	1	,444**
	Sig. (2)	,000		,000
	N	205	205	205
ÖB	Pearson	,414**	,444**	1
	Sig. (2)	,000	,000	
	N	205	205	205

Tablo 9’da görüldüğü üzere ÖG ile İT arasında ($r=0,729$) kuvvetinde $p<0,001$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki, İT ile ÖB arasında ($r=0,444$) kuvvetinde $p<0,001$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ve ÖG ile ÖB arasında ($r=0,414$) kuvvetinde $p<0,001$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.

2.4.4. Değişkenler Arası Regresyon Analizi

Regresyon analizi; değişkenler arasındaki etkinin test edilmesi, iki değişkenden birinin değişiminin diğerindeki değişimi açıklanmasında kullanılan istatistiksel yöntemdir. Bu yöntem genellikle değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisinin test edilebilmesinde kullanılmaktadır. Birden çok bağımsız değişken ile geçerli ve açıklayıcı modeller üretilebildiğinden dolayı sıklıkla kullanılan istatistiksel yöntemlerden biridir (Gürüş ve Çağlayan, 2005: 199). Regresyon analizinde R:bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında olan korelasyonu, R^2 : bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken tarafından ne kadarına kadar açıkladığı, F: yapılan regresyon analizinin anlamlı olup/olmadığını ($p<0,05$ den küçük olması), β : bağımsız değişkenin etkisinin sabit tutularak bağımlı değişken üzerindeki etkisinin testinde kullanılmaktadır (Kalaycı, 2010:259-269). Araştırmanın bu kısmında ÖG, İT ve ÖB arasındaki regresyon analizleri sunulmuştur.

Tablo 10. Değişkenler Arası Regresyon

ÖG ile ÖB	R	R^2	Tahmini S.H.	F	P
	0,414	0,172	0,54778	42,066	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
	2,375	0,137		17,349	0,000
ÖG	,287	0,044	0,414	6,486	0,000
$\hat{ÖB}=2,375+0,287*(\hat{ÖG})$					
İT ile ÖB	R	R^2	Tahmini S.H.	F	P
	0,444	0,197	0,53943	49,712	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
	2,130	0,160		13,291	0,000
İT	0,343	0,049	0,444	7,051	0,000
$\hat{ÖB}=2,130+0,343*(\hat{İT})$					

Tablo 10’a göre ÖG ile ÖB değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için regresyon analizinde ($F=42,066$; $p<0,05$) istatistiksel bağlamda anlamlı ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,172$ olarak bulunmuş olup, Örgütsel bağlılıktaki değişimin %17,2’si Örgütsel güven tarafından açıklandığı söylenebilir.

İT ile ÖB değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için regresyon analizinde ($F=49,712$; $p<0,05$) istatistiksel bağlamda anlamlı ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,197$ bulunmuş olup, Örgütsel bağlılıktaki değişimin %19,7’si Örgütsel güven tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tablo 11. Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotez	t	P	Sonuç
H ₁ : Örgütsel Güven Örgütsel Bağlılık üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	6,486	0,000	Kabul
H ₂ : İş tatmini Örgütsel Bağlılık üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	7,051	0,000	Kabul
H ₃ : Cinsiyet ile Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı farklılıklar vardır	1,579	0,126	Red
H ₄ : Medeni durum ile Örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar vardır	-0,797	0,429	Red

Yapılan regresyon analizi Bağımsız değişken Örgütsel güvenin bağımlı değişken Örgütsel bağlılık üzerinde regresyon ($\beta=0,287$ $p<0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla “**H₁: Örgütsel Güven Örgütsel Bağlılık üzerinde anlamlı etkiye sahiptir**” hipotezi kabul edilmiştir. Elde ettiğimiz bu bulgular literatürdeki bazı çalışmalarla örtüşmektedir. Gilbert ve Tang (1998), Demirel (2008), Neves ve Caetano (2006) Taşkın ve Dilek (2010), Can (2011), Türköz vd. (2013), Ayden ve Özkan (2014), Eğriboyun (2014), Akın ve Orman (2015), Akmaz ve Erbaş (2017), Zeyrek (2018) çalışmalarında örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu ileri sürmüşlerdir.

Yapılan regresyon analizi Bağımsız değişken İş tatmini, bağımlı değişken Örgütsel bağlılık üzerinde regresyon ($\beta=0,343$ $p<0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla “**H₂: İş tatmini Örgütsel Bağlılık üzerinde anlamlı etkiye sahiptir**” hipotezi kabul edilmiştir. Elde ettiğimiz bu bulgular literatürdeki bazı çalışmalarla örtüşmektedir. Tanner (2007), Davran (2014), Alnar (2015), Toksöz (2015) çalışmalarında iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu ileri sürmüşlerdir.

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında yapılan bağımsız t-testinde ($t=1,579$; $p>0,05$) sonucuyla anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuçla “**H₃: Cinsiyet ile Örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar vardır**” hipotezi red edilmiştir. Elde ettiğimiz bu bulgular literatürdeki bazı çalışmalarla Can (2011), Vanitha vd. (2006) örtüşmekte bazılarıyla ise Taşkın ve Dilek (2010), Gider (2010), İnce ve Gül (2005), Davran (2014), Akmaz ve Erbaş (2017), örtüşmemektedir.

Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında yapılan bağımsız t-testinde ($t=-0,797$; $p>0,05$) sonucuyla anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuçla “**H₄: Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar vardır**” hipotezi red edilmiştir. Elde ettiğimiz bu bulgular literatürdeki bazı çalışmalarla Gürkan (2006), Türker (2010), Davran (2014), Akmaz ve Erbaş (2017), Zeyrek (2018) örtüşmemektedir.

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu çalışmada imalat sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kurumundaki beyaz ve mavi yakalı 205 çalışanın örgütsel güven ve iş tatmininin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini tespit etmektir. Özellikle imalat sektöründe çalışanların zorlu süreçlerle yetiştiği dikkate alındığında örgütsel bağlılık önem kazanmaktadır. Uzun dönemli kurum hedeflerine ulaşılmasında örgütsel bağlılık; verimlilik, etkinlik ve sürdürülebilir büyümede başat rol üstlenmektedir. Bu başat rolün sağlanmasının yolu çalışanların kurumlarına güvenmesi ve neticesinde iş tatminini de sağlamaktadır. Bu nedenle kurumların iş tatmini ve örgütsel bağlılığını arttırmak için çalışanların örgütsel güvenini artırıcı politikalar uygulanmalıdır. Örgütsel güven, örgütsel bağlılık, iş tatmininin ilişkilerinin ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Elde ettiğimiz bulgularla örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkileri tespit edilmiştir. Aynı şekilde iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkileri tespit edilmiştir. Demografik değişkenlerden cinsiyet ve medeni durumun örgütsel bağlılık ile arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Elde edilen bulgular neticesinde hem özel hem de kamu sektörü yöneticileri ve çalışanlarına şu önerilerde bulunulabilir;

- Yöneticilerin; çalışanları kurumun bir parçası olarak görmeleri sağlanarak tüm çalışanlara adil davranılması,

- Yöneticilerin şeffaflığı sağlayarak kurumu dürüst ve hakkaniyetli bir işleyişe sahip yapıya kavuşturması,
- Kurum işleyişi tüm çalışanlarla paylaşılmalı, belirli periyotlar içinde tüm çalışanları kapsayan bilgilendirme toplantılarının yapılması,
- Kurumsallaşmanın temel ilkeleri baz alınarak kurum içi performans değerlendirmesinin yapılması,
- Kurum içinde saygı ve sevginin içselleştirilmesine yönelik işletme politikaları hayata geçirilmesi,
- Kurum içinde güvenin tesis edilmesinde paydaş yönelimli yaklaşımlar göz önünde bulundurularak sosyal etkinliklerin düzenlenmesi,
- Kurum içinde yöneticilerin dikey, yatay ve çapraz iletişimde kurum hedeflerine uygun yapılabilir sözler vermesi,
- Kurumda orta ve üst düzey yöneticilerin çalışanların hak ve hukukları korumak için paydaş yönelimli bakması,
- Kurumlarda orta ve üst düzey yöneticilerin çalışanları için rahat ve ergonomik iş ortamları oluşturması,
- Kurumda karar mekanizmalarına çalışanların katılımını sağlayacak bireysel öneri sistemlerinin oluşturulması,
- Kurumda yöneticilerin karar vermelerini sağlamada kullanılan karar destek mekanizmalarının iş tatminini önceleyecek biçimde tasarlanması,
- Kurumda, iş sağlığı ve güvenliğinin ilişkin önemleri olarak çalışanların güven duygusunun artırılması,
- Çalışanların kuruma ve yönetime katılımlarının sağlanmasıyla, iş tatminleri desteklenmeli,
- Kurumda terfi olanaklarının iş tatminini esas alacak şekilde kurumsallaşma ilkeleri temelinde yapılandırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- AKGÜL, A., ÇEVİK, O., (2005), *İstatistiksel Analiz Teknikleri-SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Emek Ofset Ltd. Şti., Ankara.
- AKIN, U., & ORMAN, E. (2015), Öğretmenlerin Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *SDU International Journal of Educational Studies*, 2(2), 92-102.
- AKKAMIŞ, O., (2010), İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi SBE., İstanbul.
- AKMAZ, A., & ERBAŞI, A. (2017), Psikolojik Kontrat İle Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Güven İlişkisi: Mersin İlindeki 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- ALLEN, N. J., MEYER, J. P. (1990), The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- ALNAR, M. (2015), Sağlık Kurumlarında İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Psikolojik Dayanıklılıktaki Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- AYDEN, C. T., & ÖZKAN, Ö. T. (2014), Sağlık çalışanlarının kurumsal güven ve örgütsel bağlılık boyutları itibariyle incelenmesi; Malatya Devlet hastanesi sağlık personeli üzerine bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 151.

- BAKAN, İ., BÜYÜKBEŞE, T., (2004), Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, *Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı:7, Antalya.
- BÖKEOĞLU, Ö.Ç., YILMAZ, K. (2008), İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, S.54, http://www.umanitoba.ca/publications/cjeap/articles/noonan_et_al.html. (Erişim Tarihi: 05.07.2018).
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., (2007), *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, 7. Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- CAN, A. (2011), Çalışanların Psikolojik Sözleşme İhlaline İlişkin Algıları Ve Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- ÇAKIR, Özlem, (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- ÇELEBİ, N., (1983), Aydın'daki Küçük Sanayilerin Sosyolojik Açından İncelenmesi, Ege Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir.
- ÇUBUKÇU, K. ve TARAKÇIOĞLU, S. (2010), Örgütsel Güven Ve Bağlılık İlişkisinin Otelcilik Ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*,(2/4), Ankara.
- DAVRAN, D. (2014), Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- DEMİR, N., (2007), *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, Türkmen Kitabevi, 1. Basım, İstanbul.
- DEMİRCAN, N. ve CEYLAN, A. (2003), Örgütsel Güven Kavram: Nedenleri ve Sonuçları, *Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:10 Sayı: 2, Kayseri.
- DEMİREL, Y. (2008), Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- EĞRİBOYUN, D. (2014), Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2).
- FIELD, A., (2007), *Discovering Statistics Using SPSS.*, Sage Publications Ltd., UK: London.
- GAMBETTA, D. (1988), Can We Trust, D.G. Gambetta (Der), Trust: Making and Breaking Cooperative Behaviors, Basil Blackwell, New York.
- GİDER, Ö. (2010), Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-1975'ten Bugüne, 21(65).
- GILBERT, J.A. & TANG, T.Li-Ping. (1998), An Examination of Organizational Trust Antecedents, *Public Personnel Management*. 27: 3, 1998, 321-338.
- GÖKALP, L., (2010), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Antalya Levent Kimya'da Bir Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- GÜL, H., (2002), Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:2 Sayı:1, İzmir.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2014), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- GÜRİŞ, S. ve ÇAĞLAYAN, E. (2005), *Ekonometri*, Der Yayınları, İstanbul.

- GÜRKAN, G. Ç. (2006), Örgütsel Bağlılık: Örgüt İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimiyle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- İNCE, M., & GÜL, H. (2005), *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İZCİ, Ç., ÖRÜCÜ, E., SÜREN, S. (2015), Bankacılık Sektöründe Çalışanların İş Tatminleri Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *AKÜ İİBF Dergisi*, Cilt:17, (1), Afyon.
- JOKIVUORI, P. (2002), Sitoutuminen Työorganisaatioon Ja Ammattijärjestöön – Kilpailevia Vai Täydentäviä University Of Jyväskylä. Faculty Of Social Sciences. Doctoral Thesis. Available On The Internet.
- KALAYCI, Ş. (2010), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5.Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- KATZ, D., KAHN, R. (1977), *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, Ank.Todaie Yay., Ankara.
- MCALLİSTER, D. J. (1995), Affect- And Cognition-Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organizations. *Academy of Management Journal*, 38, 1, 24-59.
- NAKİP, M. (2006), Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve Uygulamalar, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- NEVES, P. & CAETANO A. (2006), Social Exchange Processes in Organizational Change: The Roles of Trust and Control, *Journal of Change Management*. 6:4, 2006, 351-364.
- ORAL, H. (2015), Otel İşletmelerinde İş Koşullarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- RİCHO, D. (2012), *Güven Duygusu*, Kuraldışı Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- SEYMEN, O. A., (2008), *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma*, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- SÖKMEN, A. (2000), Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ŞİMŞEK, Ş., AKATAY, A., ÇELİK, A. (2016), *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları*, 5 Baskı, Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya.
- TANNER Jr, B. M. (2007), An analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital. Saybrook University.
- TAŞ, Ö. (2012), Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TAŞKIN, F., & Dilek, R. (2010), Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1).
- TENGİLİMOĞLU, D., (2005), Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(24): 23-45, İstanbul.
- TOKGÖZ, E., (2012), Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, SBE., Balıkesir.
- TOKGÖZ, E. ve AYTEMİZ, S. O. (2013), Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma, *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 10(39), İstanbul.
- TOKSÖZ, S. (2015), Çalışanların Öğrenen Örgüt Algılarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgüt İçi Girişimcilikleri Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Üzerine Bir Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- TÜRKER, E. (2010), Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- TÜRKÖZ, T., POLAT, M., & COŞAR, S. (2013), Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- ÜSTÜNER, M. (2009), Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), Elâzığ
- VANITHA, V., VASANTHI, M., KAMALANABHAN, T.J., SIVASUBRAMANIAN, T.A. (2006), A study on organizational commitment and stress among information technology professionals, *The ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 73-79.
- WEİSS, D. J., DAWİS, R. V., ENGLAND, G. W. (1967), *Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minnesota Studies İn Vocational Rehabilitation.
- WHYTE, W. H., & NOCERA, J. (1956). *The organization man* (Vol. 342). New York: Simon and Schuster.
- ZEYREK, M., & AKIN, H. B. (2018), Kamu Çalışanları Açısından Algılanan Yolsuzluk ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, 8(1), 11-21.