

**ÖRGÜTE GÜVENİN DUYGUSAL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNDE
ÖRGÜTSEL SAĞLIK ALGISININ ARACI ROLÜ**

*MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL HEALTH PERCEPTION IN THE
EFFECT OF TRUST ON ORGANIZATION ON AFFECTIVE COMMITMENT*

Mustafa TAŞLIYAN*, Bilge GÜLER, Nebile KAHVECİ*****

*Geliş Tarihi: 12.08.2020
(Received)*

*Kabul Tarihi: 03.06.2021
(Accepted)*

ÖZ: Bu çalışmada, örgüte güvenin örgütsel sağlık aracılığıyla duygusal bağlılık üzerindeki dolaylı etkisi araştırılmıştır. Bu amaçla literatür bilgileri ışığında oluşturulan hipotezin test edilmesi için 180 belediye çalışanından oluşan bir örneklemden alınan veriler kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS kullanılarak frekans, faktör, güvenilirlik, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri ile test edilmiştir. Araştırma hipotezinin test edilmesinde hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonucu, örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sağlık algısının tam aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, duygusal bağlılığın sağlanmasında özellikle örgütsel sağlık algısının veya sağlıklı bir örgüt yapısının önemini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda hem yöneticilere hem de gelecekte araştırma yapacaklara birtakım öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüte Güven, Örgütsel Sağlık, Duygusal Bağlılık

ABSTRACT: In this study, the indirect effect of trust in the organization on affective commitment through organizational health was investigated. For this purpose, data from a sample of 180 municipality employees were used to test the hypothesis created in the light of the literature. The data obtained were analyzed with frequency, factor, reliability, correlation and hierarchical regression analysis using SPSS. Hierarchical regression analysis was used to test the research hypothesis. As a result of hierarchical regression analysis, it was found that organizational health perception has a full mediating role in the effect of trust on the organization on the affective commitment. This finding revealed the importance of organizational health perception or a healthy organizational structure especially in ensuring affective commitment. In this regard, some suggestions have been presented to both managers and those who will do researches in the future.

Key Words: Trust on Organization, Organizational Health, Affective Commitment

EXTENDED ABSTRACT

The purpose of this study is to reveal whether organizational health perception plays a mediating role in the effect of trust on organization on affective commitment. For this purpose, a questionnaire was applied to the municipality employees of a province in the

* Prof.Dr, Sütçü İmam Üniversitesi, mustafatasliyan@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1141-9846

** Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, bilgeeguler@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5361-8304

*** nebilekahveci46@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4746-6062

Mediterranean region. After the incorrect and incomplete coded questionnaires were removed, 180 questionnaires were evaluated. The data obtained as a result of the questionnaire were tested with frequency, factor, reliability, correlation and hierarchical regression analysis using SPSS.

Three scales were used in the study. The first scale used is the scale developed by Nyhan and Marlowe (1997) to measure trust on organization. The second scale is the scale developed by Rosen and Berger (1992) to measure organizational health, and the last scale is the scale developed by Allen and Meyer (1990) to measure affective commitment. Explanatory factor analysis was used to determine the structural validity of these scales used in the study, and Cronbach's Alpha coefficient was used to determine their reliability. As a result of the factor and reliability analysis, it was determined that the scales used in the study are valid and reliable.

Research hypotheses were tested using the hierarchical regression analysis proposed by Baron and Kenny (1986). Correlation analysis was conducted to determine the relationships between variables before testing the research hypotheses. According to the correlation analysis results; It has been determined that there are positive and significant relationships between organizational health with trust on organization ($r: .751$; $p < 0.01$) and affective commitment ($r: .722$; $p < 0.01$), and organizational health and affective commitment ($r: .907$; $p < 0.01$). The findings obtained as a result of the correlation analysis show that regression analysis can be performed and the mediating effects can be tested. According to Baron and Kenny (1986), hierarchical regression analysis consists of four steps. In the first step, the effect of trust on organization on organizational health was examined. As a result of the analysis, it has been determined that the model is statistically significant, trust on organization explains 56.5% of the change in organizational health ($R^2: .565$; $F: 203.849$; $p < 0.01$), and trust on organization has a positive and significant effect on organizational health. Therefore, it is accepted that "H₁: Trust on organization affects organizational health positively". In the second step, the effect of trust on organization on affective commitment was examined and it was determined that the research model was statistically significant, that trust on organization explained 52.1% of the change in affective commitment ($R^2: .521$; $F: 193.889$; $p < 0.01$), and that trust on organization had a positive and significant effect on affective commitment ($\beta: 0.722$; $p < 0.01$). Accordingly, it is accepted that "H₂: Trust on organization affects affective commitment positively". In the third step; It has been determined that the research model examining the effect of organizational health on affective commitment is statistically significant, organizational health explains 82.2% of the change in affective commitment ($R^2: .822$; $F: 823.013$; $p < 0.01$), and organizational health has a positive and significant effect on affective commitment ($\beta: 0.907$; $p < 0.01$). Therefore, it is accepted that "H₃: Organizational health affects affective commitment positively". Since the conditions related to the first three steps were met, it was tried to determine whether of organizational health perception has a mediating role in the effect of trust on organization on affective commitment. In the fourth step of the analysis, it was observed that the effect of trust on organization on affective commitment became statistically insignificant ($\beta: .094$; $p > 0.01$), but the effect of organizational health on affective commitment continued ($\beta: .836$; $p < 0.01$), with the inclusion of the independent variable, organizational trust, together with the mediating variable, organizational health. Therefore, it was determined that the mediation

conditions suggested by Baron and Kenny (1986) were met and the organizational health perception had a full mediating role in the effect of trust on organization on affective commitment. The results of the Sobel test conducted to verify the mediating role were also found to be statistically significant ($z=13.41$; $p < 0.001$), and it was accepted that “H₄: Organizational health has a mediator role in the effect of trust on organization on emotional commitment”.

The findings of the research support the findings of previous studies. Based on these findings, it can be said that trust on organization will have a higher effect on affective commitment through organizational health. The results of the research revealed that organizational health perception is of great importance in ensuring affective commitment. Employees' trust on their organizations alone does not increase their affective commitment. In order to ensure emotional commitment, a positive of organizational health perception must first be created. In order to create of organizational health perception, it is necessary to increase the trust on organization.

Since there is no study examining the variables of trust on organization, organizational health and affective commitment together, it can be said that this study is unique and will fill the gap in the literature. In addition, this study is important in terms of presenting a design model that will increase affective commitment and addressing the variables that are very important for organizations and provides valuable findings for managers in business life. However, the fact that the research was conducted on 180 people within the municipality boundaries in a province located in the Mediterranean region is an important limitation of the study. This constraint poses an obstacle to being able to generalize research results. In future studies, it may be suggested to reach more sample groups and to investigate the subject in different sectors.

1. GİRİŞ

Küresel endüstrilerdeki rekabet baskısı giderek daha fazla güvene dayalı ilişkiler geliştirme yeteneğini gerektirmektedir. Bu, örgütlerin ve örgüt içindeki çalışanların güvenilir olmasını zorunlu kılmaktadır (Huff ve Kelley, 2003: 81). Çevresel ve ekonomik değişimlerin artması, esnekliğe ve iş birliğine duyulan ihtiyacın artması, takım çalışmalarına olan inancın artması, çalışanlarla ilişkilerin değişmesi ve kariyer kalıplarına ilişkin yaşanan değişimler örgüte karşı duyulan güvenin önemini de yükseltmiştir (İşcan ve Sayın, 2010: 196). Bu anlamda güveni kurumsallaştıran bir örgütsel yapı, örgütlerin sürdürülebilir bir rekabet avantajı kazanmalarını sağlayacaktır. Bu tür örgütler, çalışanların bilgi ve yeteneklerinden en yüksek düzeyde faydalanmakla birlikte çalışanlarda örgütsel bağlılık da oluşturacaklardır. Güvene dayalı bir örgütsel bağlılık sağlanması durumunda ise, örgütler çalışanların bilgi, yetenek ve tecrübelerini örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirmede daha başarılı olabileceklerdir (Demirel, 2008: 179-180).

Örgütsel bağlılığın en önemli boyutlarından duygusal bağlılık, çalışanlarının motive olmasında oldukça önemli olarak görülmektedir. Örgütsel davranış literatüründe duygusal bağlılığın sağlanmasında güvenin önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir. Güven, kişilerarası güven (çalışan ve yönetici arasındaki güven) ve

sistem güveni (çalışan ve bir bütün olarak örgüt arasındaki güven) olarak ayırt edilmektedir. Bu ayırım yöneticiler için önemlidir. Çünkü bu durum, duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemeyi amaçlayan bir müdahale için iki farklı strateji gerektirecektir (Nyhan, 1999: 58). Demircan Çakar (2008) yaptığı çalışmada, örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerinde yöneticiye güvenden daha fazla etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Örgütsel çevrenin niteliği ve özellikleri de örgütsel bağlılığı geliştirmede etkilidir (Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010: 58). Bu bilgiler bağlamında örgütlerin sahip oldukları temel kaynaklar açısından gelişimini değerlendirme olarak ele alınan örgütsel sağlık (Köseoğlu ve Karayormuk, 2009: 188) ve örgüte karşı duyulan güven, örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığın gelişimine yön verecek faktörler olarak düşünülmüştür. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine doğrudan etkisini ve örgütsel sağlık aracılığıyla dolaylı etkisini araştırmaktır. Bu amaçla öncelikle kavramsal çerçeve ve araştırma değişkenleri arasındaki bağlantılar açıklanacak daha sonra araştırmanın yöntemine ve belediye çalışanları üzerine uygulanan anket verilerinin analiz edilmesiyle elde edilen sonuçlara yer verilecektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, örgüte güven, duygusal bağlılık ve örgütsel sağlık ile ilgili kavramsal çerçeve sunulmuştur.

2.1. Örgüte Güven

Güven, bir kişi ya da grubun diğerlerinin niyetlerine veya eylemlerine olan inancı olarak tanımlanmakta ve etik olma, dürüst olma, saygılı olma, tehdit edici davranışlarda bulunmama gibi unsurları içermektedir (Carnevale ve Wechsler, 1992: 473). Literatür incelemesi sonucu güvenin; yardımseverlik, dürüstlük, açıklık, yeterlilik, tutarlılık ve güvenilirlik gibi kavramlarla açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir (Aybar, 2018: 51-52). Güven çeşitli şekillerde kavramsallaştırılmasına rağmen çoğunlukla kişisel çatışma, sonuç belirsizliği ve problem çözme ile ilişkilidir (Nyhan ve Marlowe, 1997: 615).

İnsan ilişkilerinin dinamik yönünü oluşturan güven (Arslan, 2009: 274), bireye dayalı olarak oluşur ve birey tarafından anlamlı hale getirilir. Bireyler arası ilişkilerin oluşturulmasında, sürdürülmesinde ve kalıcı hale getirilmesinde temel ölçüt olarak görülmektedir (Demirel, 2008: 180). Güven kavramı, soyut bir nitelik taşımasından dolayı hissedilerek belirlenebilen bir özelliğe sahiptir (Asunakutlu, 2002: 2). Belirli amaçlara ulaşmak için oluşturulan örgütsel yapıda güven ise, bir örgütteki tüm üyelerin dürüstlük, inanç, sadakat ve samimiyet bağlamında birbirlerini duyumsamaları ve bunu davranışları ile somutlaştırdıkları bir süreçtir (Arslan, 2009: 276). Örgüt içinde oluşan güven, “örgütsel rollere, ilişkilere ve deneyimlere dayanarak örgüt üyelerinin diğerlerinin davranışları hakkındaki olumlu beklentileri” olarak ifade edilmiştir (İşcan ve Sayın, 2010: 202). Çubukçu ve Tarakçıoğlu (2010) örgütsel güveni, “çalışanların örgüt ortamında haklarının

korunacağına ve etik davranışlarla karşılaşacaklarına olan inançları” şeklinde tanımlanmışlardır. Örgütsel ilişkilerin olmazsa olmazı olarak nitelendirilen örgüte duyulan güven, “genel olarak örgüt tarafından verilen sözlerin tutulacağına ilişkin inanç” olarak ifade edilmiştir (Aybar, 2018: 58).

Tan ve Tan (2000), örgütsel güven kavramını örgüte ve yöneticiye duyulan güven şeklinde ele alarak, bu kavramların ilişkili yapılar olduğunu ancak farklı öncül ve sonuçlara sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Yaptıkları çalışmada, yöneticiye duyulan güvenin yakınsal değişkenlerle (yöneticinin yeteneği, yardımseverliği ve saygınlığı) ilişkili olduğunu, örgüte duyulan güvenin ise global değişkenlerle (algılanan örgütsel destek ve adalet) daha güçlü bir ilişkiye sahip olduklarını belirlemişlerdir. Ayrıca yöneticiye ve örgüte duyulan güvenin sonuçlarının da farklı olduğunu belirtmişlerdir. Yöneticiye duyulan güven yenilikçi davranışı ve memnuniyeti etkilerken, örgüte olan güven örgütsel bağlılığı ve devir hızı eğilim düzeyini etkilemektedir. Dolayısıyla bir bütün (sistem) olarak örgüte duyulan güven ve bireylerin yöneticilerine duydukları kişisel güven farklı ama ilişkili kavramlar olup, bir bütün olarak örgütsel güveni temsil etmektedir (Nyhan ve Marlowe, 1997). Çalışanlar yöneticilerine güvenmelerine rağmen örgütlerine güven duymayabilirler. Yöneticilerle ilişkiler örgüte güven konusunda çalışanların algılarını şekillendirmelerine rağmen çalışanların bir bütün olarak örgütlerine güvenmeleri daha çok faktörü olumlu algılamaya bağlı olabilmektedir. Joseph ve Winston (2005: 8); kişiler arası ilişkilerin kalitesi ve derinliği, rollerin ve sorumlulukların açık ve net olması, iletişimdeki sıklık, yerindelik ve samimiyet, iş yapma yeteneği, paylaşılan amacın netliği, yön ve vizyon, söz ve vaatleri yerine getirme gibi faktörlerin bir örgütün güven kültürü ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca bu faktörlerin birçoğunun lider davranışından kaynaklandığını da dikkat çekici bulmuşlardır. Fakat sadece lidere veya yöneticiye duyulan güven örgütü güvenilir yapmamaktadır. Örgütün güvenilir olarak algılanması diğer örgütsel prosedürlerin güven verici olmasına da bağlıdır. Örgüte duyulan güvenin, çalışanların örgüte bağlılıklarını arttırabileceği ve bu yolla örgüt içi çatışmaları ve işten ayrılma niyetlerini azaltabileceği ifade edilmektedir (Aybar, 2018: 58). Bu çalışmada örgüt düzeyinde güven araştırılmış ve söz konusu değişkenler (örgütsel sağlık ve duygusal bağlılık) üzerine etkisi incelenmiştir.

2.2. Duygusal Bağlılık

Literatürde örgütsel bağlılık için en yaygın yaklaşım, bağlılığın örgüte duygusal bağlılık olarak değerlendirildiği yaklaşımdır (Allen ve Meyer, 1990: 2). Allen ve Meyer (1990) tarafından örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç bileşen olarak ele alınmıştır. Örgütsel bağlılık bileşenlere ayrılmış olmasına rağmen yapılan ampirik araştırmalar genellikle duygusal bağlılık üzerine odaklanmıştır. Bu durum ise, duygusal bağlılığın örgütün arzuladığı sonuçlarla en güçlü ilişkiye sahip olduğuna dair

kanıtlardan kaynaklanmaktadır (Wasti, 2003: 304). Bu nedenle bu çalışmada da örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık bileşeni araştırma konusu olarak tercih edilmiştir.

Allen ve Meyer (1990: 2) duygusal bağlılığı, bireylerin örgütlerine güçlü bir şekilde bağlı olması, onunla özdeşleşmesi ve örgütlerinin üyesi olmaktan mutluluk duyması olarak tanımlamışlardır. Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılığın en önemli boyutlarından olan duygusal bağlılık, “örgütsel amaçları benimseme, onlara bağlanma ve onlarla özdeşleşme ile ilgili olumlu duygulara sahip olma” olarak tanımlanmaktadır. Örgütüne duygusal olarak bağlı bir çalışan kendini örgütün bir parçası olarak hissetmekte ve örgütü ile özdeşleşmektedir (Tutar, 2007: 106). Duygusal bağlılığın güçlü olması, çalışanların örgütte kalma istekleri ve onun değerlerinin kabul etmeleri ile ilgilidir (Oktay ve Gül, 2003: 408). Duygusal bağlılık düzeyi güçlü olan bir çalışan örgütün üyesi olmaktan mutluluk duyar, örgütü ile kendini özdeşleştirir ve örgütü ilgilendiren konulara ilgi duyar. Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık çalışanların isteğine, devam bağlılığı gereksinime ve normatif bağlılık ise yükümlülük duygusuna dayanmaktadır (Sayan, 2018: 130). Bu bağlamda örgütüne duygusal olarak bağlı bir çalışanın örgütün verimliliğinde ve başarısında daha büyük role sahip olduğu ve bu anlamda çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin önem arz ettiği söylenebilir.

2.3. Örgütsel Sağlık

Örgütsel sağlık kavramı ilk olarak 1965 yılında Miles tarafından sistemli olarak incelenerek, eğitim örgütlerinin doğasını analiz etmek için kullanılmıştır. Miles'e göre sağlıklı bir örgüt sadece hayatta kalmaya çalışmayan, aynı zamanda uzun dönem boyunca mücadeleye devam eden ve hayatta kalma ve baş etme yeteneklerini sürekli geliştiren ve genişleten bir örgüttür. Miles örgütsel sağlığın farklı boyutları olduğunu ifade ederek bu boyutları; amaçlara odaklanma, iletişim yeterliliği, optimum güç dengeleme, kaynak kullanımı, bağlılık, moral, yenilik, otonomi, adaptasyon ve problem çözme yeterliliği” şeklinde sıralamıştır (Miles, 1965: 17-22).

Dünya Sağlık Örgütü tarafından sağlık kavramı “sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyi olma hali” olarak tanımlanmıştır. Örgütsel sağlık kavramı genel sağlık kavramı ile benzerlik göstermektedir. Bir örgütün sağlığı da canlıların sağlık durumuna benzer şekilde tüm üyelerin görevlerini düzenli bir şekilde yerine getirmesini, büyümesini ve gelişmesini gerektirmektedir (Uras, 2000: 1). McHugh ve arkadaşları (2003: 16) sağlıklı bir örgütü; yapısı, kültürü ve yönetim süreçleri örgütsel performansa yüksek düzeyde katkı sağlayan bir örgüt olarak tanımlamıştır. Bu anlamda örgütsel sağlık, örgüt performansını değerlendirmede kullanılacak bir metafor olarak ele alınabilir (Köseoğlu ve Karayormuk, 2009: 179). Aytaç (2012: 45) örgütsel sağlığın bir örgütün iklimini, kültürünü ve etkililiğini yansıttığını belirtmiştir. Shoaf ve

arkadaşları (2004) örgütsel sağlığı, örgüt kültürüne ve iklimine temellendirilmiş bir sistem olarak ele almışlardır. Oluşturdukları örgütsel sağlık modelinde, bir örgütün değerleri ve hedefleri ile temsil edilen kültür, şirketin stratejik amacını oluştururken; kültür tarafından yönlendirilen iklim ise çalışma ortamında sağlıklı olma ve performans gösterme durumu için kaynak oluşturmaktadır. Örgütsel sağlık; örgütün iklimini, kültürünü ve etkinliğini yansıtarak yöneticilere örgütün genel durumu veya sağlığı ile ilgili bilgi vermesi açısından önem taşımaktadır (Başar, 2011: VI). Örgütsel sağlık kavramının ortaya çıkmasıyla, araştırmacılar, sağlıklı ve etkili bir işyerinin kurulmasında çalışan refahının rolünün önemini kabul etmişlerdir (Schoaf vd., 2004: 87).

Rosen ve Berger (1992) sağlıklı bir örgütü “çalışanlara kar üreticisi gözüyle bakmayan, onlara iyi davranan ve işyerini sadece iş yapmak için değil çalışanları doyuran, rahatlatan ve güçlendiren bir ortam olarak gören örgüt” olarak tanımlamışlardır.

Rosen ve Berger (1992)’in sağlıklı örgüt yaklaşımı, çalışanlar üzerine odaklanmakta ve sağlıklı çalışanların sağlıklı örgütler oluşturacağı fikrine dayanmaktadır. Rosen ve Berger (1992)’a göre sağlıklı bir örgütün belirtileri; sağlıklı liderler ve çalışanlar, hizmet kalitesi, çalışan bağlılığı, yenilikçi düşünce, en iyiye ulaşma, yeterlilik, iş birliği, yüksek performans, örgüt kurallarına uyma, esnek düşünme, sürekli öğrenme, amaç ve misyonun açıklığı, müşteriye ilgi, proaktif düşünce, çalışanlara güven, düşük personel devri, iş tatmini, açık iletişim ve maliyet kontrolü şeklindedir. Rosen ve Berger (1992)’a göre sağlıklı bir örgütün sahip olması gereken değerler ise; kişisel bilgi ve gelişmeye inanmak, ahlak ve nezaket anlayışı, bireysel farklılıklara saygı, iş birliği ruhu, sağlık ve refah için öncelik, esneklik, ilerleme ve üretme tutkusu şeklindedir (Emhan, 2005: 124-126). Örgütsel sağlık yaygın olarak kullanılan bir kavram olsa da tanımı konusunda belirsizlik vardır. Örgütsel sağlık belirsiz tanımına rağmen ölçek için kullanılabilen göstergelere bakılmaksızın örgütün olumlu imajlarını ortaya çıkarır. Örneğin, bir örgüt finansal stratejik, yapısal, kültürel ve davranışsal olarak sağlıklı olabilir. Bireysel ve örgütsel sağlığın birbirine bağlı olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle sağlıklı örgütün göstergeleri, çalışanların stres ve refah ölçülerini, tatmin ve bağlılığını, yönetim kararlarının algılanan kalitesini, yapısal düzenlemelerin uygunluğunu ve finansal göstergeleri içerecektir (McHugh, vd., 2003: 16). Örgütsel sağlığı belirlemede amaç, sadece örgütün ne kadar sağlıklı olduğunu tespit etmek değil, geliştirici plan ve stratejilerin belirlenmesine de katkı sağlamaktır (Polatçı vd., 2008: 149).

3. ÖRGÜTE GÜVENİN DUYGUSAL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL SAĞLIK ALGISININ ARACI ROLÜ

Baron ve Kenny (1986)’e göre aracı rol koşulları; bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olması ve son

olarak aracı değişkenin modele dahil edilmesiyle bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalması (kısmi aracı) veya istatistiksel olarak anlamsız olması (tam aracı) şeklindedir. Örgüte güvenin (bağımsız değişken) duygusal bağlılık (bağımlı değişken) üzerine etkisinde örgütsel sağlığın (aracı değişken) aracılık rolünü araştırmak için bu koşullara ilişkin literatür incelemesi yapılarak araştırma hipotezi oluşturulmuştur.

Aracılık analizinin ilk koşulu olarak bağımsız değişkenin (örgüte güven) aracı değişken (örgütsel sağlık) üzerine etkisini inceleyen araştırmalara ilişkin literatür taranmıştır. Literatür taraması sonucu, örgütsel güvenin örgütsel sağlık üzerine etkisini inceleyen az sayıda da olsa araştırmalara rastlanmıştır (örneğin Erbil, 2017; Soylu, 2017). Erbil (2017) yaptığı çalışmada; örgüt içi iletişim, örgüte duyulan güven ve örgütsel değişimin örgütsel sağlık üzerine etkisini araştırmıştır. İlaç, sağlık, kimya ve benzeri birçok konuda faaliyet gösteren ve Türkiye’de önde gelen holding çalışanlarına anket uygulamıştır. Anket sonucu elde edilen verilerin analizleri sonucu ise örgüt içi iletişim, değişim yeterliliği ve örgütsel güveninin örgütsel sağlığı etkileyen değişkenler olduğu belirlenmiştir. Soylu (2017), özel okullarda görev yapan 248 öğretmenden elde ettiği verilerin analizi sonucu, örgütsel güven ve liderüye etkileşiminin örgütsel sağlığı pozitif yönde etkilediğini saptamıştır.

Aracılık analizinin ikinci koşulu olarak bağımsız değişkenin (örgüte güven) bağımlı değişken (duygusal bağlılık) üzerine etkisini inceleyen araştırmalara ilişkin literatür taranmıştır. Literatür incelemesi sonucu, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisini inceleyen nispeten daha fazla sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalardan bazıları genel boyut bazında (örgütsel güven-örgütsel bağlılık) doğrudan etkileri incelerken (örneğin Liu ve Wang, 2013; Muneer vd., 2014; Lashari vd., 2016; Aybar, 2018; Yıldız, 2019; Güney, 2019), bazıları boyutlar bazında etkileri (Nyhan, 1999; Demirel, 2008, Demircan Çakar, 2008; Tan ve Lim, 2009; Mukherjee ve Bhattacharya, 2013; Candan, 2014; Sancak, 2016; Altay, 2019; Narin, 2019), bazıları ise iki değişken arasında dolaylı etkileri (Türköz vd., 2013; Fard ve Karimi, 2015) incelemiştir. Çalışanların yöneticilerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duymaları ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmeleri, duygusal bağlılığı ve iş tatmini yüksek çalışanlar yaratmalarına neden olarak işten ayrılmaları azaltacaktır (Demircan ve Ceylan, 2003: 140). Çeşitli sektörlerde örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinin araştırıldığı çalışmalardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

Nyhan (1999), üç farklı kamu kuruluşu çalışanları üzerine yaptığı araştırma sonucunda, yöneticiye güvenin örgüte güven ile kıyaslandığında duygusal bağlılık ile daha yüksek bir korelasyonunun olduğu ve yöneticiye güveninin duygusal bağlılığı etkilediğini tespit etmiştir.

Demirel (2008), tekstil sektörü çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri araştırmada, örgüte güvenin duygusal ve devamlılık bağlılığı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir.

Demircan Çakar (2008), üretim sektöründe faaliyet gösteren altı firmadan 224 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, örgütsel güven boyutlarından örgüte güvenin duygusal bağlılık ve devam bağlılığı üzerinde yöneticiye güvenden daha fazla etkisi olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, prosedürel adaletin yöneticiye güveni, dağıtımsal adaletin ise daha çok örgüte güveni etkilediği saptanmıştır. Mukherjee ve Bhattacharya (2013) yaptıkları araştırmada, dağıtımsal adalet ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkide güvenin tam aracı rolünün olduğunu belirlemiştir.

Tan ve Lim (2009) yaptıkları araştırmada, örgüte güvenin, iş arkadaşlarına güven ile duygusal bağlılık ve performans arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini belirlemiştir.

Candan (2014), bir kamu kurumu üzerine yaptıkları araştırmada, örgütsel güven boyutlarının (yöneticiye ve örgüte güven) örgütsel bağlılık boyutlarını (duygusal, devam ve normatif bağlılık) pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Ayrıca örgütsel adalet boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarına etkisine ilişkin de birtakım bulgulara ulaşılmıştır.

Sancak (2016)'ın belediye çalışanları üzerine yaptığı araştırmada, örgütsel güven yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere iki boyutta ele alınmış ve örgütsel güven boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Altay (2019) tarafından beyaz eşya firmasının Ege ve Akdeniz'de faaliyet gösteren bayi çalışanları üzerine yapılan araştırmada, örgütsel güven alt boyutlarından örgüte güven boyutunun duygusal bağlılığı artırıcı etkisi tespit edilirken; yöneticiye güven ve örgüte güven boyutlarının ise normatif bağlılık üzerinde benzer etkiyi gösterdikleri belirlenmiştir.

Narin (2019) kamu çalışanları üzerine yaptığı araştırmada, örgütsel güven boyutlarının ve iş tatmininin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Ayrıca örgütsel güven boyutlarından örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerinde etkisinin diğer boyutlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır.

Aracılık analizinin üçüncü koşulu olarak aracı değişkenin (örgütsel sağlık) bağımlı değişken (duygusal bağlılık) üzerine etkisini inceleyen araştırmalara ilişkin literatür taranmış olup, örgütsel sağlığın duygusal bağlılık üzerine etkisini inceleyen sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Öğretmenler üzerine yapılan bu araştırmalarda örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği saptanmıştır (örneğin Korkmaz, 2011; Çelebi, 2014; Tan, 2017).

Konuya ilişkin yapılan araştırmalar; örgüte güven-örgütsel sağlık, örgüte güven-duygusal bağlılık ve örgütsel sağlık-duygusal bağlılık arasında etki olabileceğini göstermekte olup, bu bağlamda örgüte güvenin duygusal bağlılık

üzerine etkisinde örgütsel sağlık algısının aracı rolünün olabileceği veya örgüte güvenin örgütsel sağlık algısı aracılığıyla duygusal bağlılığı dolaylı olarak etkileyebileceği düşünülmüştür. Literatür taraması sonucu örgüte güveninin duygusal bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sağlık algısının aracılık rolünü araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olmasına rağmen örgütsel güvenin başka aracı değişkenlerle örgütsel bağlılığı dolaylı olarak etkilediğini bulgulayan çalışmalar mevcuttur. Türköz ve arkadaşları (2013), üretim sektöründe faaliyet gösteren bir firmadaki çalışanlar üzerine yaptıkları araştırmada, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sinizm algısının aracı rolünün olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel güven algısının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde doğrudan, örgütsel sinizm üzerinden ise negatif yönde dolaylı etkisinin olduğu belirtilmiştir. Fard ve Karimi (2015), üniversite çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada, örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini örgütsel sessizlik yoluyla dolaylı olarak etkilediğini saptamışlardır. Bu bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi tasarlanmıştır:

- H₁: Örgüte güven örgütsel sağlığı pozitif yönde etkilemektedir.
- H₂: Örgüte güven duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.
- H₃: Örgütsel sağlık duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.
- H₄: Örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sağlığın aracı rolü vardır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde, araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, veri toplama yöntemi ve aracı, araştırma modeli ve kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Değişimin bir yaşam biçimi haline geldiği günümüz iş dünyasında, örgütlerin küresel rekabet avantajı elde etme ve sürdürülebilmelerinde çalışanların yetenekli ve yaratıcı olmalarının yanı sıra örgütlere duygusal olarak bağlı olmaları da önem taşımaktadır. Bu nedenle yöneticiler ellerindeki nitelikli insan gücünü kaybetmemek ve rakiplere kaptırmamak için onları örgüte duygusal olarak bağlayacak bir ortam hazırlama çabasına girmişlerdir (Yüceler, 2009: 455). Günümüzde çalışma yaşamında meydana gelen değişim, yenilik ve gelişmeler bir yandan örgütsel yapı ve fonksiyonları etkilerken bir yandan da nitelikli çalışanların örgütlerden beklentilerini etkilemektedir. Çalışanların örgütüne güven duyması, bağlılık hissetmesi ve yaptığı işten tatmin olması; işgören devir hızı, performans, verimlilik, motivasyon örgütsel etkinlik, işten ayrılma niyeti gibi örgütsel anlamda değeri yüksek olan bu faktörleri etkilemesi sebebiyle önem taşımaktadır (Tekingündüz, 2012: 73).

Kamu yönetiminin önemli bir birimi olan yerel yönetimler, “il ve ilçelerde yaşayan insanların ortak yerel nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan ve hukuk düzeni içinde oluşturulmuş anayasal kuruluşlar” olarak tanımlanmaktadır.

Bu kuruluşların ana amacı, yerel nitelikte sunulması gereken hizmetleri tespit ederek sorunları çözmek ve halkın memnuniyetini sağlamaktır (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2010: 227). Performans, verimlilik, hizmet kalitesi gibi kavramlar özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bu anlamda yerel yönetimlerde vatandaşların istek ve beklentilerine cevap vermeye çalışmaktadırlar (Arslan ve Önce, 2014: 576). Yerel yönetim kapsamında yer alan belediyelerin halkın talep ve beklentilerini karşılayacak nitelikte kaliteli hizmet sunması ve onları memnun etmesi için sağlıklı bir yapıya sahip olmaları önem taşımaktadır. Sağlıklı bir örgüt yapısının sağlanması için ise çalışanların örgüte duydukları güvenin etkili bir faktör olabileceği ve sonuç olarak örgüte güven algısının örgütsel sağlık algısını etkileyerek duygusal bağlılığa da etki edebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı, örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sağlık algısının aracı rolü olup olmadığını belediye örneğinde test etmektir. Bunun yanı sıra belediye çalışanlarının örgüte güven, örgütsel sağlık ve duygusal bağlılık değişkenlerine ilişkin algılarını tespit etmek amaçlanmıştır.

Literatür taraması sonucu, araştırma değişkenlerine ilişkin belediye çalışanları üzerine yapılan oldukça sınırlı sayıda ampirik araştırma olduğu görülmüştür. Özellikle örgütsel sağlık konusunun çoğunlukla eğitim örgütleri üzerinde çalışıldığı görülmüş ve belediyelerin örgütsel sağlığını inceleyen tek bir çalışmaya (Başar, 2011) rastlanmıştır. Ayrıca örgüte güven, örgütsel sağlık ve duygusal bağlılık değişkenlerini bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olmasından dolayı araştırmanın özgün bir nitelik taşıdığı ve bu anlamda katkı sağlayacağı söylenebilir.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini, Akdeniz bölgesinde bir belediyenin çalışanları oluşturmaktadır. Ele alınan belediyede yaklaşık 320 çalışan bulunmaktadır. Örneklem tespitinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Bu çalışmada ulaşılan örneklem sayısı ise 180 kişidir. Gürbüz ve Şahin (2016: 132) tarafından farklı evren büyüklükleri için %95 güven seviyesinde %5 kabul edilebilir hataya göre temsil edilebilecek örneklem hesaplamasına göre, bu çalışmada ulaşılan örneklemin evreni temsil edebileceği ve yapılacak istatistiksel analizler için yeterli büyüklükte olduğu söylenebilir.

4.3. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

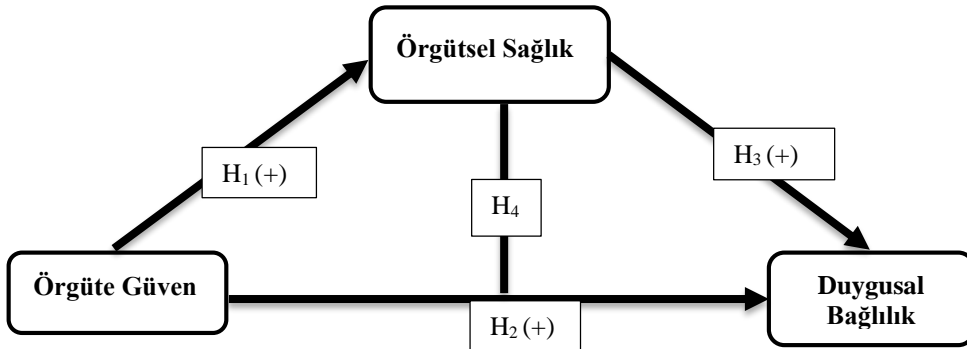
Bu çalışmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, örgüte güveni ölçmeye ilişkin ifadeler yer almaktadır. Örgüte güveni ölçmek için Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen ölçek, örgüte güven ve yöneticiye güven olmak üzere iki boyuttan oluşmakta ve bir bütün olarak örgütsel güveni ölçmektedir. Bu

araştırmada, örgütsel güven ölçeğinin örgüte güven boyutuna odaklanılmış ve yöneticiye güven boyutu kullanılmamıştır. Örgüte güven boyutu ise 4 ifadeden oluşmaktadır. Yerli ve yabancı birçok araştırmada da bu ölçekten yararlanılmıştır (örneğin Joseph ve Winston, 2005; Demircan Çakar, 2008; Candan 2014). Üçüncü bölümde, katılımcıların örgütsel sağlık algısını ölçmeye ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Örgütsel sağlığı ölçmek için Rosen ve Berger (1992) tarafından geliştirilen, Emhan (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve Başar (2011) tarafından yapılan araştırmada da kullanılan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 20 ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun son bölümü olan dördüncü bölümde, katılımcıların duygusal bağlılıklarını ölçmeye ilişkin ifadeler yer verilmiştir. Duygusal bağlılığı ölçmek için ise Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu olup, bir bütün olarak örgütsel bağlılığı ölçmektedir. Bu araştırmada, örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu kullanılmıştır. Bu boyut 8 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçek yerli literatürde birçok araştırmacı tarafından tercih edilmektedir (örneğin Oktay ve Gül, 2003; Aybar, 2018; Kodra ve Karabulut, 2019).

Araştırma kapsamında kullanılan ölçek maddeleri 5'li Likert tipi derecelemeye göre puanlanmıştır. Bu dereceleme; "1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir.

4.4. Araştırmanın Modeli ve Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sağlık algısının aracı rolü olduğu varsayımına yönelik oluşturulan model Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Şekil 1'deki araştırma modeli, örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sağlık algısının aracı rol oynayacağını ifade etmektedir. Araştırmanın temel amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

- H₁: Örgüte güven örgütsel sağlığı pozitif yönde etkilemektedir.
- H₂: Örgüte güven duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.
- H₃: Örgütsel sağlık duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.
- H₄: Örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sağlığın aracı rolü vardır.

Araştırmada anket tekniği ile elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Science) kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde frekans analizi yapılmış ve tanımlayıcı istatistiksel yöntemler olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek için açıklayıcı faktör analizi kullanılmış ve güvenilirliklerini tespit etmede ise Cronbach's alpha değerleri hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile belirlendikten sonra araştırma hipotezini test etmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

5. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın örnekleme, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine, araştırma modelinin sınanması amacıyla yapılan analizlere ilişkin bulgular yer almaktadır.

5.1. Araştırmanın Örnekleme İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan belediye çalışanlarının demografik özelliklerini belirleme amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Frekans analizi sonucu elde edilen tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellik		N	%	Demografik Özellik		N	%
Cinsiyet	Kadın	74	41,1	Medeni Durum	Bekar	56	31,1
	Erkek	106	58,9		Evli	124	68,9
Yaş	17-29 yaş	42	23,3	Eğitim Durumu	Lise	52	28,9
	30-34 yaş	53	29,4		Ön lisans	58	32,2
	35-40 yaş	44	24,4		Lisans	59	32,8
	41 ve üzeri yaş	41	22,8		Lisansüstü	11	6,1
	1 yıldan az	6	3,3		İşçi	84	46,7
Kurumda Çalışma Süresi	1-3yıl	32	17,8	Pozisyon	Sözleşmeli Memur	20	11,1
	4-6yıl	90	50,0		Memur	63	35,0
	7-10yıl	26	14,4		Müdür yardımcısı	2	1,1
	11-15yıl	13	7,2		Müdür	1	,6
	16 ve üzeri	13	7,2		Diğer	10	5,6

Tablo 1'de yapılan frekans analizi sonucu elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

- Katılımcıların %41,1'i kadın (74 kişi), %58,9'u (106 kişi) erkektir.

- Katılımcıların %68,9 (124 kişi) gibi büyük bir çoğunluğu evlidir.
- Katılımcıların %23,3'ü (42 kişi) 17-29 yaş, %29,4'ü (53 kişi) 30-34 yaş, %24,4'ü (44 kişi) 35-40 yaş ve %22,8'i (41 kişi) ise 41 ve üzeri yaş aralığındadır.
- Katılımcıların %28,9'u (52 kişi) lise, %32,2'si (58 kişi) ön lisans, %32,8'i (59 kişi) lisans ve %6,1'i (11 kişi) ise lisansüstü eğitim durumuna sahiptir.
- Katılımcıların %50'sinin (90 kişi) kurumdaki çalışma süresinin 4-6 yıl olduğu görülmektedir.
- Kurumdaki pozisyonları incelendiğinde ise, çoğunluğunu işçilerin (%46,7: 84 kişi) ve memurların (%35: 63 kişi) oluşturduğu görülmektedir.

5.2. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Bu bölümde, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapısal geçerlilikleri ile güvenilirlikleri değerlendirilmiştir. Ölçeklerin yapısal geçerliliklerini belirlemek için açıklayıcı faktör analizi, güvenilirliklerini belirlemek için ise Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi ile öncelikle verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının tespiti amacıyla Örneklem Yeterliliği Testi (KMO) ve değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise Bartlett's Küresellik Testi sonuçlarına bakılmıştır. KMO değerinin 0,50'nin üzerinde olması gerekmektedir. Bu değer ne kadar yüksek olursa veri seti faktör analizi yapmak için o kadar uygundur (Kalaycı, 2018: 322). Örgüte güven ölçeğine ilişkin elde edilen sonuçlar, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu göstermiştir (KMO=0,822; $p<0,05$). Varimax yöntemi seçilerek yapılan faktör analizi sonucunda, 4 ifadeden oluşan örgüte güven ölçeğinin tek faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmüş olup, faktör yükleri 0,894-0,946 arasında değişmektedir. Oluşan tek faktörlü yapı toplam varyansın %86,083'ünü açıklamaktadır. Örgüte güven ölçeğindeki 4 ifadenin güvenilirliğini ölçmek için yapılan analiz sonucu Cronbach's alpha değeri 0,946 çıkmıştır. 0,60-0,70 arasındaki Cronbach's Alpha değerleri, ölçeğin güvenilir olarak kabul edilebilirliğinin alt sınırınıdır (Hair vd., 2014: 90). Dolayısıyla araştırmada kullanılan örgüte güven ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu söylenebilir.

Örgütsel sağlık ölçeğine ilişkin elde edilen sonuçlar, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu ortaya koymuştur (KMO=0,963; $p<0,05$). Varimax yöntemi seçilerek yapılan faktör analizi sonucunda, 20 ifadeden oluşan örgütsel sağlık ölçeğinin tek faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmüş olup, faktör yükleri 0,766-0,868 arasında değişmektedir. Oluşan tek faktörlü yapı toplam varyansın %69,653'ünü açıklamaktadır. Örgütsel sağlık ölçeğindeki 20 ifadenin güvenilirliğini ölçmek için yapılan analiz sonucu Cronbach's Alpha değerinin 0,977 olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, araştırmada kullanılan örgütsel sağlık ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir.

Duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin elde edilen sonuçlar, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu göstermiştir (KMO=0,929; $p<0,05$). Varimax yöntemi seçilerek yapılan faktör analizi sonucunda, 8 ifadeden oluşan duygusal bağlılık ölçeğinin tek faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmüş olup, faktör yükleri 0,711-0,903 arasında değişmektedir. Oluşan tek faktörlü yapı toplam varyansın %71,294'ünü açıklamaktadır. Duygusal bağlılık ölçeğindeki 8 ifadenin güvenilirliğini ölçmek için yapılan analiz sonucu Cronbach's Alpha değerinin 0,940 olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar bağlamında araştırmada kullanılan duygusal bağlılık ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu söylenebilir.

5.3. Araştırma Modelinin Sınanmasına İlişkin Bulgular

Araştırma modelinin test edilmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizine geçebilmek için ise öncelikle araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Örgüte güven, örgütsel sağlık ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon analizi bulguları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları, Ortalamalar ve Standart Sapmalar

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Örgüte Güven	Örgütsel Sağlık	Duygusal Bağlılık
Örgüte Güven	3,93	1,12	1		
Örgütsel Sağlık	3,77	1,04	,751**	1	
Duygusal Bağlılık	3,78	1,12	,722**	,907**	1

** $p<0,01$ düzeyinde anlamlı

Korelasyon analizi ile ilgili bulgulardan önce katılımcıların örgüte güven, örgütsel sağlık ve duygusal bağlılık araştırma değişkenlerine ilişkin algıları incelenmiştir. Araştırmada kullanılan Likert ölçeklerine ilişkin ortalamaların değerlendirilmesi; 1,00-1,79: Çok olumsuz, 1,80-2,59: Olumsuz, 2,60-3,39: Orta, 3,40-4,19: Olumlu ve 4,20-5,00: Çok olumlu şeklinde yapılmıştır (Uras, 2000: 3). Araştırmada kullanılan örgüte güven, örgütsel sağlık ve duygusal bağlılık ölçeklerine ilişkin ortalamalar incelendiğinde, katılımcıların ölçek ifadelerine katılıyorum düzeyinde yanıt verdikleri görülmektedir. Katılımcıların örgüte güven başta olmak üzere (Ortalama: 3,93; SS.: 1,12) örgütsel sağlık (Ortalama: 3,77; SS.: 1,04) ve duygusal bağlılık (Ortalama: 3,78; SS.: 1,12) konularında olumlu (ortalama 3,40-4,19 arası olumlu) algılara sahip olduğu söylenebilir (Tablo 2).

Tablo 2'deki korelasyon analizi bulguları incelendiğinde; örgüte güven ile örgütsel sağlık ($r: ,751$; $p<0,01$) ve duygusal bağlılık ($r: ,722$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişkiler olduğu görülürken, örgütsel sağlık ve duygusal bağlılık arasında ise çok yüksek düzeyde ($r: ,907$; $p<0,01$) ilişkiler olduğu görülmüştür. Korelasyon katsayısı ve değişkenler arasındaki ilişki düzeyi, Sungur

(2018) tarafından yapılan değerlendirmeye göre yorumlanmıştır. Sungur (2018)a göre, 0,70-0,89 arasındaki korelasyon katsayısı yüksek düzey olarak yorumlanırken, 0,90-1,00 arasındaki korelasyon katsayısı çok yüksek düzey olarak değerlendirilmektedir.

Korelasyon analizi sonucu elde edilen bulgular, regresyon analizinin yapılabileceğini ve aracılık etkilerinin test edilebileceğini göstermektedir. Araştırmada öngörülen hipotezi test etmek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Baron ve Kenny (1986)'e göre hiyerarşik regresyon analizi, dört adımdan oluşmakta ve bu analizin ilk üç adımı basit regresyon, son adımı ise çoklu regresyon analizi ile gerçekleştirilmektedir.

Örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sağlık algısının aracılık rolünü tespit etmek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracılık koşulları temel alınarak, aracılık analizi dört adımda yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Örgüte Güvenin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisinde Örgütsel Sağlık Algısının Aracı Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Adımlar	Regresyon Katsayıları					Model İstatistikleri
	B	Std. Hata	Beta	t	p	
1. Adım Bağımsız değişken: Örgüte Güven Aracı Değişken: Örgütsel Sağlık	,697	,046	,751	15,194	,000	R ² = ,565 F= 203,849 Model (p): ,000
2. Adım Bağımsız değişken: Örgüte Güven Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık	,724	,052	,722	13,924	,000	R²= ,521 F= 193,889 Model (p): ,000
3. Adım Aracı Değişken: Örgütsel Sağlık Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık	,980	,034	,907	28,688	,000	R ² = ,822 F= 823,013 Model (p): ,000
4. Adım (Bağımlı değişken: Duygusal Bağlılık) Bağımsız değişken: Örgüte Güven Aracı Değişken: Örgütsel Sağlık	,094	,048	,094	1,968	,051	Düzeltilmiş R²= ,824 F= 420,083 Model (p): ,000
	,904	,051	,836	17,603	,000	

Tablo 3'te yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları aşağıda sırasıyla verilmiştir:

- Birinci adımda; örgüte güvenin örgütsel sağlık üzerine etkisini inceleyen araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, örgüte güvenin örgütsel sağlıktaki değişimin %56,5'ini açıkladığı (R²: 565; F: 203,849; p<0,01) ve örgüte

güvenin örgütsel sağlık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (β : 0,751; $p < 0,01$). Dolayısıyla “H₁: Örgüte güven örgütsel sağlığı pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir.

• İkinci adımda; örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisini inceleyen araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, örgüte güvenin duygusal bağlılıktaki değişimin %52,1’ini açıkladığı (R^2 : 521; F: 193,889; $p < 0,01$) ve örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (β : 0,722; $p < 0,01$). Bu doğrultuda “H₂: Örgüte güven duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir.

• Üçüncü adımda; örgütsel sağlığın duygusal bağlılık üzerine etkisini inceleyen araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, örgütsel sağlığın duygusal bağlılıktaki değişimin %82,2’sini açıkladığı (R^2 : 822; F: 823,013; $p < 0,01$) ve örgütsel sağlığın duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (β : 0,907; $p < 0,01$). Dolayısıyla “H₃: Örgütsel sağlık duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir.

• İlk üç adıma ilişkin koşullar sağlandığı için son adıma geçilerek, örgütsel sağlık algısının örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde aracı rolünün olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Analizin dördüncü adımında, bağımsız değişken olan örgüte güvenin aracı değişken olan örgütsel sağlık ile birlikte analize dahil edilmesiyle, örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamsızlaştığı (β : ,094; $p > 0,01$) ancak örgütsel sağlığın duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin devam ettiği (β : ,836; $p < 0,01$) saptanmıştır. Örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisine ilişkin beta değerinin ikinci adımda 0,722 olduğu görülürken, aracı değişken örgütsel sağlığın analize dahil edilmesiyle dördüncü adımda 0,094’e düştüğü görülmüştür. Ayrıca ikinci adımda, örgüte güven duygusal bağlılıktaki değişimin %52,1’ini açıklarken (R^2 : ,521), modele örgütsel sağlık aracı değişkeninin eklendiği dördüncü adımda duygusal bağlılıktaki değişimin %82,4’ünün (R^2 : ,824) açıklandığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından ileri sürülen aracılık koşullarının sağlandığı ve örgütsel sağlık algısının örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde tam aracı role sahip olduğu belirlenmiştir. Aracılık rolünü doğrulama amacıyla yapılan Sobel testi sonuçlarının da istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüş olup ($z=13,41$; $p < 0,001$), “H₄: Örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sağlığın aracı rolü vardır” kabul edilmiştir. Şimşek (2007), literatürde birçok aracılık test etme yöntemi bulunmasına rağmen Sobel testinin oldukça güvenilir olduğunu ve yaygın olarak kullanıldığını belirtmiştir (Savaş, 2012: 142).

Aracı değişkenin bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki gözlenen ilişkinin tamamını yansıtması durumunda tam aracılık söz konusu iken bir kısmını yansıtması durumunda ise kısmi aracılık etkisi söz konusudur. Tam aracı etki, aracı değişkenin analize eklenmesiyle bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi

oldukça azaldığında veya istatistiksel olarak anlamsız hale geldiğinde söz konusudur. Kısmi aracı etkide ise bağımsız değişken bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisini sürdürmesine rağmen anlamlılık düzeyinde bir düşüş olmaktadır. Aracılık testleri klasik regresyon analizi ile ölçülebildiği gibi YEM (Yapısal Eşitlik Modellemesi) ile de ölçülebilmektedir (Yılmaz ve İlhan Dalbudak, 2018: 518-520).

Örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel sağlık algısının tam aracılık rolünün olduğu bulgusu, çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında örgütsel sağlık algısının çok büyük bir öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, örgüte güvenin örgütsel sağlık aracılığıyla duygusal bağlılık üzerinde daha yüksek bir etkiye sahip olabileceği söylenebilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sağlık algısının aracılık rolünü belirleme amacıyla yapılan bu çalışmada, belediye çalışanlarına anket uygulanmış ve 180 kullanılabilir veri analizlere dahil edilmiştir. Yapılan analizler sonucu birtakım bulgular elde edilmiştir. Bu bölümde elde edilen bu bulgular literatür ile karşılaştırılmış ve araştırma sonuçları doğrultusunda öneriler sunulmuştur.

Araştırmada öncelikle örneklem grubunun özellikleri ile ilgili frekans analizi sonuçları verildikten sonra kullanılan ölçeklerin geçerlilikleri ve güvenilirlikleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar ölçeklerin geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin ortalamaların incelenmesi sonucu ise katılımcıların örgüte güven, örgütsel sağlık ve duygusal bağlılık ile ilgili olumlu algılara sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırma hipotezini test edebilmek için öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya koyulmuştur. Bu amaçla yapılan korelasyon analizi sonucunda, örgüte güven, örgütsel sağlık ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucu elde edilen bu bulgu sonrasında araştırma hipotezini test etme amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracılık koşulları dört adımda incelenerek, örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sağlık algısının aracı rol oynayıp oynamadığı incelenmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucu, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracılık koşullarının sağlandığı ve örgütsel sağlık algısının tam aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla araştırma hipotezi desteklenmiştir. Literatürde örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sağlık algısının aracılık rolünü araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olsa da örgütsel güvenin başka aracı değişkenlerle örgütsel bağlılığı dolaylı olarak etkilediğini bulgulayan sınırlı sayıda araştırma (Türköz vd., 2013; Fard ve Karimi, 2015) bu sonucu destekler niteliktedir. Elde edilen bu bulgu, duygusal bağlılığın sağlanmasının örgütsel sağlık algısı aracılığıyla olabileceğini göstermektedir. Çalışanların örgütlerine güveni tek başına duygusal

bağlılıklarını arttırmamakta; duygusal bağlılığın sağlanması için öncelikle olumlu bir örgütsel sağlık algısı oluşturulmalıdır. Örgütsel sağlık algısının oluşturulması için ise örgüte güvenin artırılması gerekmektedir. Güven oluşturulması için çalışanlara ve yöneticilere birtakım görev ve sorumluluklar düşmektedir. Çalışma ortamında kural ve düzenlemelerin oluşturulması ve çalışanların bunlara uymasını sağlama, örgüt içinde etkili bir iletişim sisteminin olması, etkin bir yetki devri ve kararlara katılımın sağlanması, etik değerlere önem verilmesi, çalışanların gelişimini sağlayacak eğitim sisteminin kurulması bu görev ve sorumluluklar arasındadır (Asunakutlu, 2002: 6). Yapılan çalışmalarda hizmetkar liderlik (Joseph ve Winston, 2005) ve dönüşümcü liderlik algısının (Rua vd., 2016) örgütsel güveni etkilediği saptanmıştır. Dünyada her alanda yaşanan değişim ve dönüşümler, yerel yönetim sistemlerini ve yöneticilerini de etkilemekte olup, bu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olmasını gerektirmektedir (Tetik, 2014: 268). İşcan ve Sayın (2010) yaptıkları çalışmada, örgütsel adalet ve iş tatmini algılamalarının çalışanların örgütsel güven algılarını arttırdığını belirlemişlerdir. Bute (2011) yaptığı çalışmada, etik iklimin örgütsel güven boyutlarından özellikle örgüte veya işletmeye güven boyutu üzerinde daha yüksek bir etkiye sahip olduğunu saptamıştır. Özdemir ve arkadaşları (2019), akademisyenler üzerine yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin örgüte ve yöneticiye güven üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde yapılan çalışmalardan yola çıkarak örgüte güvenin sağlanması için yöneticilerin hizmetkar ve dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olması, örgütsel adalet ve desteğin sağlanması, etik iklimin oluşturulması önerilebilir. Böylece örgüte güvenin sağlanmasıyla çalışanların örgütsel sağlık algılarını arttırmak mümkün olacak ve sonuç olarak duygusal bağlılıkları da artacaktır.

Bu çalışma; duygusal bağlılığı sağlayacak bir tasarım modeli sunması ve örgütler için oldukça önemli olan değişkenleri ele alması açısından önem taşımakta ve iş hayatındaki yöneticiler için değerli bulgular sunmaktadır. Bunların yanı sıra çalışmanın birtakım kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle araştırmanın sadece Akdeniz bölgesinde bir belediye sınırı içerisinde 180 kişiye yapılmış olması en önemli kısıttır. Gelecek çalışmalarda daha fazla örneklem grubuna ulaşılması ve farklı sektörlerde de konunun araştırılması önerilebilir. Çalışmanın diğer bir kısıtı ise, örgütsel güven ölçeğinin ve örgütsel bağlılık ölçeğinin bir bütün olarak ele alınmayarak örgüte güven ve duygusal bağlılık boyutlarına odaklanılmasının tercih edilmesidir. Daha genellenebilir bir sonuç sağlama adına gelecekte yapılacak çalışmalarda, örgütsel güveninin diğer boyutlarının (yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven) da dahil edilerek başka aracı değişkenlerle duygusal bağlılık veya normatif bağlılık üzerine etkileri araştırılabilir. Zira duygusal bağlılık ve normatif bağlılık örgütsel bağlılık türleri içerisinde örgütlerin daha çok arzu ettiği bağlılık türleridir.

KAYNAKÇA

- 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.
- Altay, A. (2019). *İşletmelerde örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Beyaz eşya bayileri üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir.
- Arslan, H., & Önce, M. (2014). Yerel yönetimlerde çalışanların örgütsel bağlılığı üzerine bir inceleme: Çankırı belediyesi örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 571-587.
- Arslan, M. M. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5(2), 274-288.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (9), 1-13.
- Aybar, S. (2018). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik İstanbul'daki üniversitelerde bir araştırma*. Doktora Tezi, Aydın Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Aytaç, S. (2012). Örgüt sağlığı ve çalışan açısından önemi. *Türk Metal Dergisi*, (161), 40-45.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Başar, İ. (2011). *Örgütsel sağlık: İzmir'de bir belediyede araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi SBE, Manisa.
- Bölükbaşı, A.G., & Yıldıztan, D.Ç. (2010). Yerel yönetimlerde belediyenin başarısını ve yaşam memnuniyetini etkileyen faktörler üzerine bir alan araştırması, *Öneri*, 9(33), 227-235.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Candan, H. (2014). Çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel güven algılamalarının örgütsel bağlılığa etkisi: Bir kamu kurumu üzerinde araştırma. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(4), 889-917.
- Carnevale, D. G., & Wechsler, B. (1992). Trust in the public sector: Individual and organizational determinants. *Administration & Society*, 23(4), 471-494.
- Çelebi, M. (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bismil ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi SBE, Gaziantep.

- Çubukçu, K., & Tarakçıoğlu, S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 57-78.
- Demircan Çakar, N. (2008). Üretim sektöründe örgütsel güven, adalet algıları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İktisat İşletme ve Finans*, 23(269), 110-132.
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (2), 179-194.
- Emhan, A. (2005). *Organizasyon sağlığı ve iş örgütlerinde bir uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya.
- Erbil, A.B. (2017). *Örgüte güven, örgütsel değişim ve örgüt içi iletişimin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi üzerinde bir araştırma*. Doktora Tezi, Okan Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Fard, P.G., & Karimi, F. (2015). The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of university. *International Education Studies*, 8(11), 219-227.
- Güney, M. (2019). *Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel bağlılık arasında örgütsel güvenin aracılık rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi SBE, Adana.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis*. 7. Baskı, 734s.
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- İşcan, Ö.F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Joseph, E. E., & Winston, B.E. (2005). A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22.
- Kalaycı, Ş. (2018). Faktör analizi, Ed.: Şeref Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 9. Baskı, Dinamik Akademi, Ankara.
- Kodra, A., & Karabulut, A.T. (2019). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 83-105.

- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), 117-139.
- Köseoğlu, M.A. ve Karayormuk, K. (2009). Örgüt sağlığı nedir: Yöneticiler arasında görüş farklılığı var mıdır? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 175-193.
- Lashari, M., Moazzam, A., Salman, Y., & Irfan, S. (2016). Impact of organizational trust on organizational justice and organizational commitment: A case of university of Sargodha. *Journal of the Research Society of Pakistan*, 53(2), 170-194.
- Liu, X.P., & Wang, Z.M. (2013). Perceived risk and organizational commitment: The moderating role of organizational trust. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 41(2), 229-240.
- McHugh, M., Humphreys, P., & McIvor, R. (2003). Buyer-supplier relationships and organizational health. *Journal of Supply Chain Management*, 39(1), 15-25.
- Miles, M. B. (1965). Planned change and organizational health: Figure and ground. In R. O. Carlson, A. Gallaher, M. B. Miles, R. J. Pellegrin, E. M. Rogers, *Change Processes in the Public Schools* (11-34), Web: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED014123.pdf> adresinden 15.06. 2020 tarihinde alınmıştır.
- Mukherjee, K., & Bhattacharya, R. (2013). Exploring the mediating effect of organizational trust between organizational justice dimensions and affective commitment. *Management and Labour Studies*, 38(1-2), 63-79.
- Muneer, S., Iqbal, S.M.J., Saif-Ur-Rehman, K., & Long, C. S. (2014). An incorporated structure of perceived organizational support, knowledge-sharing behavior, organizational trust and organizational commitment: A strategic knowledge management approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(1), 42-57.
- Narin, İ. (2019). *Örgütsel güven ve iş tatmininin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Kamuda örnek bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi SBE, Kütahya.
- Nyhan, R.C. (1999). Increasing affective organizational commitment in public organizations: The key role of interpersonal trust, *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 58-70.
- Nyhan, R. C., & Marlowe Jr, H.A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Oktay, E., & Gül, H. (2003). *Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine Karaman ve Aksaray emniyet müdürlüklerinde yapılan bir araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10, 403-427.

- Özdemir, B., & Özcan, H. M., & Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan örgütsel destek ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 706-724.
- Polatçı, S., & Ardiç, K., Kaya, A. (2008), Akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığını etkileyen değişkenlerin analizi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 145-161.
- Rosen, R.H., & Berger, L. (1992). *The healthy company eight strategies to develop people productivity and profit*. First Edition, Washington.
- Rua, M. M. D. L., Manuel, O., & Costa Araújo, J.M. (2016). Linking transformational leadership and organizational trust: Has organizational commitment a mediating effect on it?. *Cuadernos de Gestion*, 16(1), 43-62.
- Sancak, Ö. (2016). *Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Projesi. Pamukkale Üniversitesi SBE, Denizli.
- Savaş, A.C. (2012). Okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliklerinin, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (33), 139-148.
- Sayan, İ. (2018). *Kurumsal liderlik tarzlarını algılamının örgütsel bağlılık ve vatandaşlığa etkisinde çalışanların motivasyon seviyelerinin rolü ve bir araştırma*. Doktora Tezi, Aydın Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Shoaf, C., Genaidy, A., Karwowski, W., & Huang, S. H. (2004). Improving performance and quality of working life: A model for organizational health assessment in emerging enterprises. *Human Factors And Ergonomics In Manufacturing & Service Industries*, 14(1), 81-95.
- Soylu, İ. (2017). *Örgütsel güven ile lider-üye etkileşiminin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi: Özel okullar üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi SBE, Tokat.
- Sungur, O. (2018). Korelasyon analizi. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Dinamik Akademi.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Tan, H.H., & Lim, A.K. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.
- Tan, H. H., & Tan, C.S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. 126(2), 241-260.
- Tan, S., (2017). *Öğretmen algılarına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi SBE, Siirt.

- Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve iş tatmininin etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi SBE, Ankara.
- Tetik, S. (2014). Yerel yönetimler açısından dönüştürücü liderlik: Belediye çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 267-280.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Uras, M. (2000). Lise öğretmenlerinin örgüt sağlığının moral, yenilikçilik, özerklik, uyum ve problem çözme yeterliği boyutlarına ilişkin algıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (7), 1-8.
- Wasti, S.A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 303-321.
- Yıldız, P. (2019). *Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve örgütsel iletişimin etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Yılmaz, V., & İlhan Dalbudak, Z. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: Yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.