

ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Feyza TAŞKIN

Beykent Üniversitesi

Meslek Yüksekokulu, Büyükçekmece- İstanbul

E-posta: feyzataskin@beykent.edu.tr

Roşan DİLEK

TÜBİTAK TÜSSİDE Barış Mah. Koşuyolu Cad. Gebze-Kocaeli

E-posta: rdilek@tusside.gov.tr

Özet

Örgütsel düzeni oluşturmada etkisi son yıllarda yükselen bir ilgiye ulaşan güven, örgütsel başarı, istikrarlılık ve çalışanların refahını sağlamada önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Bir örgütün hedeflerini ve amaçlarını gerçekleştirme ancak çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarıyla mümkün olmaktadır. Örgütsel bağlılığın oluşmasındaki en önemli unsur ise çalışanları örgütlerine duydukları güvendir. Özellikle örgütsel teori ve araştırmalarda önemli rol üstlenen güven hem çalışanlar hem de örgütler için önem taşımaktadır.

Bu çalışmada örgütsel literatürde büyük yer tutan örgütsel güven kavramı tanımlanarak, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi araştırılmaktadır. Bu çalışmada öncelikle örgütsel güven açıklanmaya çalışılmıştır. Arkasından örgütsel bağlılık kavramı ve boyutlarına yer verilmiştir. Son olarak ise örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya koymak amacıyla bir özel sektör çalışanları üzerinde yapılan saha araştırmasına yer verilmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 15 Paket Programı ile analiz edilip sonuçlar ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık

Alan Tanımı: Yönetim ve Organizasyon

A FIELD RESEARCH ON ORGANIZATIOAL TRUST AND COMMITMENT

Abstract

Trust, whose effect on forming organizational structure has gained an increasing concern in recent years, is considered to be a key factor in ensuring organizational success, stability, and welfare of employees. Achieving goals and aims of an organization can only be possible through employees' commitment to the organization itself. The most important element of building this commitment is employees' trust in their organization. Playing a critical role particularly in organizational theory and research, trust is important for both employees and organizations.

In this paper, the relationship between organizational trust and commitment is being studied by defining the concept of organizational trust that has a big place in organizational literature. First, organizational trust is explained. Then, the concept and dimensions of organizational commitment are covered. Finally, a field survey conducted with private sector employees is included in order to display the relationship between organizational trust and commitment. The

results are presented after the data obtained from the study are analysed via SPSS 15 software package.

Key Words: *Organizational Trust, Organizational Commitment*

JEL Classification: D21, L20, M10

1. GİRİŞ

1990'lı yıllardan beri, güvenin yapısının; kişilerarası ilişkilerin temeli olduğu ve örgütlerin rekabet avantajı elde edebilecek kaynaklarını oluşturmada etkili olduğu öne sürülmektedir (Tan ve Lim, 2009: 45). Örgütlerin rekabet üstünlüğü kazanabilmesi ise ancak çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarıyla mümkün olacaktır. Bu bağlılığın oluşmasındaki en önemli unsur ise çalışanların örgütlerine duydukları güvenidir. Bu yüzden örgütsel teori ve araştırmalarda önemli rol üstlenen güven hem çalışanlar hem de örgütler için önem taşımaktadır.

2. ÖRGÜTSEL GÜVEN

Bilim adamları 1950'li yıllarda yönetsel ve organizasyonel etkinliğin ön koşulu olarak güvenin önemini farkına varmışlardır. Daha sonra araştırmacılar kişilerarası güvenin birey, grup ve örgütsel çıktılar (bireysel performans, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, problem çözme ve işbirliği gibi) üzerindeki pozitif etkisini bulmuşlardır. Bugün, güven sosyal sermayeyi oluşturmak, çalışan sorumluluğunu arttırmak ve çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımını geliştirmeyi amaçlayan örgütsel girişim olarak önemli bir konu olarak yeniden ortaya çıkmıştır (Thomas vd., 2009: 287).

Örgütsel güven bir işverenin içindeki güven ve destek hissi olup işverenin açık sözlü olacağı ve taahhütlerini yerine getireceği inancını ifade etmektedir. “Güven bütün ilişkilerin özüdür. Güvenin insanları bir arada tutacağı ve kendilerine bir güven hissi vereceği düşünülmektedir. Güven kırılabilir bir şeydir, genellikle kazanıldıktan sonra yavaş bir hızda büyümesine karşı bir anda kaybedilebilir” (Mishra ve Morrissey, 1990:444).

Mayer, Davis ve Schoorman (1995: 712) güveni “bir tarafın diğer tarafın eylemlerine savunmasız kalma istekliliği” olarak tanımlamakta olup (Schoorman, Mayer, Davis, 2007:347) diğer tarafın, güven veren kişi için önemli olan belirli bir eylemi öteki tarafı kontrol etme ve gözlemleme yeteneğine bakmaksızın icra edeceğine inanması olarak ifade etmektedir. Bu korunmasızlık, diğer tarafın uygun bir şekilde hareket etme niyetinde olması ve bunu icra etmesiyle ilişkili olarak ortaya çıkan belirsizlik riskinden kaynaklanmaktadır. Korunmasızlık derecesi tarafların birbirlerine bağlı oldukları ve taraflardan birinin çıkarını diğer taraftan elde edemeyeceği gibi durumlarda artmaktadır (Gill vd.,2005: 288); Mayer vd.'nin güven tanımları örgütsel literatürde geniş çapta kabul edilen bir tanım olmuştur. McAllister (1995) ise algı tabanlı güveni, etki-tabanlı güvenden psikolojik bir durum olarak ayırmaktadır. Algı tabanlı güven bireyin yükümlülükleri yerine getirebilme yeteneğinin rasyonel bir değerlendirmesini tanımlar ve bu yüzden bu bireyin güvenilirlik ve ehliyetine olan inancını yansıtır. Bunun aksine etki tabanlı güven ise bireyler arasında var olan ortak ilgi ve kaygılardan gelen duygusal bağlılıkları yansıtır (Aryee vd., 2002; 271).

Blau (1964)'ya göre güven ilgili taraflar arasındaki çıkarların (faydaların) mübadelesi ile ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir bağlayıcı yazılı sözleşmenin olmadığı belirsiz yükümlülükler içermesinden dolayı başarılı sosyal mübadeleler güveni oluşturur. Bu da ilişkilerde karşılıklı destek ve yatırımın önemli bir göstergesidir. Örneğin Reinke (2003)'e göre; çalışanların ve üstlerinin arasındaki güven seviyesi, çalışanların yeni bir değer sistemini kabul etmesindeki en

güçlü göstergesidir. Buna benzer olarak Condrey (1995); örgütlerine karşı güvenleri olan yöneticilerin değişim sürecinde amirlerinin temel rolünün olduğuna inandıklarını belirtmiştir. Bununla beraber bu yöneticilerin yeni bir iky sistemine karşı bakış açıları daha pozitif olmakta ve bu yeni sisteme katılmaktan dolayı daha fazla motive olmaktadır. Güven ve değişim arasındaki ilişki ise karşılıklıdır. Çünkü eğer güven başarılı değişim için gerekli ise çalışanların üst yönetimdekilere güvenini arttırması gerekir (Neves ve Caetano, 2006, 353).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Literatürde örgütsel bağlılık kavramı ve boyutları ile ilgili akademisyenler arasında farklı görüş ve yaklaşımlar bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Morrow, 1993; Mowday vd, 1982). Bunun nedeni ise örgütsel bağlılık kavramının, örgütsel davranış, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, gibi farklı disiplinler temelinde farklı yönleriyle ele alınmış olmasıdır (Çöl ve Gül 2005).

Meyer ve Allen (1991) yaptıkları araştırmalarda, literatürdeki bağlılık tanımlarının kavramsal olarak “istek ve arzular”, “algılanan maliyet” ve “zorunluluk” olmak üzere üç tema çerçevesinde gruplandırılabilirliğini ele alındığını savunarak bu temalara dayanan bir bağlılık modeli geliştirmişlerdir. Bu modelin 3 temel ögesi bulunmaktadır. Arzu ve isteklilik temeline dayanan “duygusal bağlılık”, algılanan maliyet temelinde şekillene “devamlılık bağlılığı” ve zorunluluk temeline dayalı olan “normatif bağlılık”.

Örgütsel bağlılığı kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durum olarak ele alan Meyer ve Allen (1991:67) bu psikolojik durumun çalışan ile örgüt arasındaki ilişkileri ve örgütte kalma ya da ayrılma kararı üzerinde belirleyici olduğunu savunmuşlardır.

3.1.Duygusal Bağlılık

Temelinde arzu/istek olan duygusal bağlılık, çalışanların gönüllüğü esasına dayanır ve bireysel değerler ile örgütsel değerler arasındaki uyumdan ortaya çıkar. Çalışanın örgüte üye olmaktan dolayı memnuniyetini sağladığı gibi hedeflerin gönüllü olarak desteklenmesini ifade eder (Wiener, 1982: 423-424). Başka bir deyişle birey belirli bir hedefe ilişkin davranışları ya da eylemleri zorunluluk nedeniyle değil, istediği için gerçekleştirir. Çalışanın örgütle özdeşleşmesini, katılımını ve paylaşılan ortak değerler sonucu örgüte duygusal olarak bağlanmasını ifade eder (Meyer vd, 2002).

3.2.Devamlılık Bağlılığı

Bu bağlılık ise temel olarak çalışanın kişisel yatırımları nedeniyle organizasyonda kalma isteğini ifade eder. Organizasyonda çalışılan süre içerisinde elde edilen uzmanlık, çalışma arkadaşlarıyla geliştirilen sosyal ilişkiler, kıdem, kariyer, emeklilik hakları, bireyin kişisel yatırımları olarak değerlendirilebilir (Obeng ve Ugboro, 2003: 84). Başka bir deyişle örgütten ayrılmanın getireceği maliyetler ile ilgilidir. Devamlılık bağlılığı örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşünülerek örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur. Aynı zamanda alternatiflerin bulunmadığı, başka bir istihdam olanağı bulunmadığı durumlarda da örgütten ayrılmanın maliyeti artacağı için devamlılık bağlılığı gelişmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001).

3.3.Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık ise organizasyona sadık olma eğilimiyle ilişkilidir. Meyer ve Allen (1984), normatif bağlılığı, duygusal ve devamlılık bağlılığına ek olarak “ahlaki” boyutu da ekleyerek Weiner (1982) üçlü bir model geliştirmişlerdir. Organizasyonun misyonu, vizyonu, hedef ve

faaliyetleri ile uyumlu olan ve içselleştirilen inanç ve normları kapsar (Wiener, 1982: 421). Çalışanın örgütte kalma ile ilgili sorumluluk duygularını içerir. Normatif bağlılık zorunluluk unsuru içerir. Ancak buradaki zorunluluk devamlılık bağlılığından daha farklıdır. Zorunluluk kişisel maliyet hesabından değil, ahlaki duygular çerçevesinde şekillenir. Çalışanlar bağlılık duygusu kişisel yarardan değil, yapılanın doğru ve ahlaki olduğuna duyulan inançtan kaynaklanır. Normatif bağlılık psikolojik bir sözleşme niteliği taşır (Meyer ve Herscovitch, 2001:316).

4. ÖRGÜTSEL GÜVEN VE BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle güçlü biçimde ilişkilendirilmiş olmasına rağmen örgütsel güven kavramı, kavramsal olarak farklı durmaktadır. Örgütsel bağlılık şirket hedefleriyle kimlik bulma ve bu hedeflerin değerlendirilmesiyle ilişkiliyken, örgütsel güven çalışanların şirket hedeflerine ve liderlerine olan inancıyla ilişkilidir ve nihayetinde örgütsel eylemin çalışanlar için yarar sağlayacağına inanılır (Gilbert ve Tang, 1998: 322).

Örgütsel bağlılık bir bireyin içinde bulunduğu organizasyonda kendini özdeşleştirmesinin ve örgüte dahil olmasının derecesini göstermektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ne kadar yüksek olursa çalışanın o şirketten gönüllü olarak ayrılma şansı da o kadar düşük olmaktadır. Şirket çalışanları birbirlerine ne kadar güvenirse o kadar az kontrol etme ihtiyacı hissedilmektedir (Neves ve Caetano, 2006, 353).

Bazı araştırmacılar örgütsel güvenin örgütsel bağlılığın önemli bir göstergesi olduğunu bulmalarına karşılık diğerleri iş tatmininin bir bağlılık göstergesi olduğunu bulmuşlardır. Örgütsel güven, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın hepsinin çalışan davranışlarının ve etkili örgütsel bağlılığın parçaları olduğu düşünülmektedir. Ancak iş tatminliği aynı örgüt içinde iş değişikliği ile arttırılabileceğinden ve şartlara özgü olmasından dolayı örgütsel bağlılık ve güven, sonradan meydana gelen şirketten ayrılma davranışının daha iyi göstergesi olabilir. Dahası, bazı araştırmacılar iş tatminliliğinin örgütsel bağlılığı oluşturan birçok parçadan birisi olduğuna inanmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998:322).

Sonuç olarak örgüt tarafından uygulanan adil muamele ve desteğin algılanması yaratılan güven tarafından oluşturulan örgütsel bağlılığı da etkilemektedir (Neves ve Caetano,2006:355).

5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE SONUÇLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

5.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtı

Çalışmanın temel amacı örgütsel güven ile örgütsel bağlılık boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Örgütsel güven ile bağlılık arasındaki ilişkinin ortaya konmasına yönelik yapılan bu çalışmanın kapsamını İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir özel işletmenin personeli oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın ana kütlelerini 100 personel oluşturmakta olup, 56 tanesi ile anket yapılmıştır. Bu çerçevede araştırmaya katılan personel ana kütleinin %56'lık dilimini teşkil etmektedir. Araştırmanın kapsamını sadece İstanbul ilindeki tek bir özel işletmenin oluşturması ve tek bir ilde böyle bir araştırması yapılması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır.

5.2. Veri Toplama Ve Analiz Yöntemi

Örgütsel güvenin bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada saha araştırması yapılmıştır. Veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede 18 adet sorudan oluşan anket formu hazırlanmıştır. Anket formunun hazırlanmasında, güven

faktörüne ait sorular için Ronald C. Nyhan'ın "Changing the Paradigm: Trust and its Role in Public Sector Organizations" (2000) adlı makalesinden, bağlılıkla ilgili sorular için Allen ve Meyer'in "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization" (1990) makalesinden yararlanılmıştır. Hazırlanan anket formundaki soruların 5 tanesi sosyo demografik verilerin elde edilmesine yönelik sorular, 13 tanesi ise güven ve bağlılık faktörlerinin saptanmasına yönelik 5'li likert tipi tutum ifadesinden oluşmaktadır. Hazırlanan anket formları yüz yüze anket yöntemiyle cevaplandırılmıştır. Araştırmada öncelikle çalışanların kişisel bilgilerine (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, ve kurumda çalışma süreleri) ve çalışanların birbirlerine duydukları güven ile örgütsel bağlılık konusundaki görüşlerinin frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır. Diğer taraftan çalışanların kişisel bilgilerine göre; örgütsel güven, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıkla ilgili verdikleri cevaplar istatistiksel analiz yöntemleri ile kıyaslanmıştır (iki değişkenli karşılaştırmalar için bağımsız örneklem t testi ve ikiden fazla değişkenin karşılaştırılması için Kruskal-Wallis tek yönlü varyans analizi). Ayrıca ankette katılan çalışanların birbirlerine duydukları güven ile örgütsel bağlılık konusundaki görüşlerinin frekans ve yüzde dağılımlarının yanı sıra aritmetik ortalamaları çözümlenmiştir. Çalışanların örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin sorulara verdiği cevaplar ile aralarında ilişki olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla da değişkenlere korelasyon analizi uygulanıp sonuçlar yorumlanmıştır. Likert tipi ölçek ile ölçeklendirilen ifadelerin genel güvenilirliği güvenilirlik analizi ile test edilmiştir bunun sonucunda güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) $\alpha=0,67$ olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın veri analizi sürecinde yapılan tüm hesaplamalarda SPSS 15.0 for Windows programından yararlanılmıştır.

5.3. Araştırma Sonuçları

5.3.1. Çalışanların Kişisel Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

Ankete katılan çalışanların %53,6'sını kadınlar, %46,4'ünü ise erkekler oluşturmaktadır. Çalışanların %50'si yüksek lisans mezunuyken diğer %50'si ise doktora eğitimi almıştır. Görüşülen kişilerin %60,7 gibi bir çoğunluğu 26-35 yaş aralığında, %25'i 36-45 yaş aralığında, %14,3'ü ise 46 yaş ve üstündedir. 1-3 yıl arasında çalıştığını belirtenlerin oranı %67,9 iken, 3-5 yıl aralığında çalıştığını belirtenlerin oranı ise %32,1'dir. Çalışanların medeni durumlarına göre dağılımları ise şu şekildedir: çalışanların %39,3'ü evli iken, %57,1'i bekâr, %3,6'sı ise boşanmıştır.

5.3.2. Çalışanların Kişisel Özellikleriyle Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Tablo 1.Örgütsel Güvene İlişkin Görüşlerin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması İçin Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	S.Sapma	t değeri	p değeri
Bayan	30	3,2	0,78	0,006	0,01
Erkek	26	3,7	0,52		

Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel güven konusundaki görüşleri karşılaştırıldığında gruplar arasında fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$) ve böylece H_0 hipotezi reddedilmiştir. Ortalamalara bakıldığında, erkek çalışanların örgütsel güven ile ilgili sorulara kadınlardan daha olumlu cevap verdikleri açıkça görülmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Güvene İlişkin Görüşlerin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması için Yapılan Kruskal Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi Sonucu

Medeni Durum	f	Ortalama Puan Sıralaması	p değeri	Sonuç
Evli	22	35,77	0,01	$p<0,05$
Bekâr	32	24,63		
Boşanmış	2	10,5		
Toplam	56			

Çalışanların örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre farklılık gösterdiği görülmüştür, analiz sonucuna göre H_0 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3. Duygusal Bağlılığa İlişkin Görüşlerin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması için Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Ortalama	S. Sapma	t değeri	p değeri
Yüksek Lisans	28	3,0	0,79	0,742	0,046
Doktora	28	3,5	0,88		

Yüksel lisans mezunu ve doktora eğitimi almış olan Çalışanların duygusal bağlılığa ilişkin görüşleri arasında fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Doktora eğitimi almış olan çalışanların duygusal bağlılığı ölçen sorulara verdikleri cevapların ortalama puanları daha yüksektir.

Tablo 4. Devamlılık Bağlılığına İlişkin Görüşlerin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması için Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Ortalama	S. Sapma	t değeri	p değeri
Yüksek Lisans	28	3,3	0,86	0,267	0,027
Doktora	28	2,8	1,05		

Yüksek lisans mezunu ve doktora eğitimi almış olan çalışanların devamlılık bağlılığını ölçen sorulara verdikleri cevaplar arasında istatistiksel olarak farkın anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Yüksek lisans mezunu olan çalışanların ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Güvene İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Karşılaştırılması için Yapılan Kruskal Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi Sonucu

Yaş	F	Ortalama Puan Sıralaması	p değeri	Sonuç
26-35 arası	34	26,97	0	p<0,05
36-45 arası	14	22,5		
46 ve üzeri	8	45,5		
Toplam	56			

Çalışanların örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Tablodan görüldüğü gibi 46 yaş ve üzeri çalışanların ortalama puanları diğer grupların cevaplarından farklıdır.

5.3.3. Örgütsel Güvene İlişkin Görüşlerin Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Karşılaştırılması

Tablo 6. Örgütsel Güven İlişkin Görüşlerin Duygusal Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Karşılaştırılması için Yapılan Korelasyon Analizi Sonucu

		Örgütsel Güven	Duygusal Bağlılık
Örgütsel Güven	Korelasyon Katsayısı	1	,781(**)
	P		0
	N	56	56
Duygusal Bağlılık	Korelasyon Katsayısı	,781(**)	1
	P	0	
	N	56	56

Yapılmış olan korelasyon analizi sonucunda; örgütsel güvene ilişkin alınan cevaplar ve duygusal bağlılığa ilişkin alınan cevaplar arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 7. Örgütsel Güven İlişkin Görüşlerin Devamlılık Bağlılığına İlişkin Görüşler ile Karşılaştırılması için Yapılan Korelasyon Analizi Sonucu

		Örgütsel Güven	Devamlılık Bağlılığı
Örgütsel Güven	Korelasyon Katsayısı	1	0,022
	P		0,873
	N	56	56
Devamlılık Bağlılığı	Korelasyon Katsayısı	0,022	1
	P	0,873	
	N	56	56

Yapılmış olan korelasyon analizi sonucunda; örgütsel güvene ilişkin alınan cevaplar ve devamlılık bağlılığına ilişkin alınan cevaplar arasında bir ilişki olmadığı gözlenmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Güven İlişkin Görüşlerin Normatif Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Karşılaştırılması için Yapılan Korelasyon Analizi Sonucu

		Örgütsel Güven	Normatif Bağlılık
Örgütsel Güven	Korelasyon Katsayısı	1	,517(**)
	P		0
	N	56	56
Normatif Bağlılık	Korelasyon Katsayısı	,517(**)	1
	P	0	
	N	56	56

Yapılmış olan korelasyon analizi sonucunda; örgütsel güvene ilişkin alınan cevaplar ve normatif bağlılığa ilişkin alınan cevaplar arasında kuvvetli olmayan bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

6. SONUÇ

Günümüzde sürdürülebilir başarıyı amaçlayan ve değişime açık olan organizasyonlar için insan kaynaklarının önemi giderek artmaktadır. Çalışma ortamında insan kaynağından en iyi derecede yararlanılması ise hiç kuşkusuz çalışanların örgüte olan bağlılıklarıyla mümkün olacaktır. Yaşanan değişimler karşısında organizasyonlar, çalışanlarının örgüte karşı güven oluşturmalarının yollarını aramakta; bu sayede onların örgüte olan bağlılıklarını arttırmaya çalışmaktadır. Bu konudaki literatür, örgüt içinde oluşan güvenin, bağlılığı nasıl etkilediğine ait uygulamaları kapsamaktadır. Bu uygulamalar sayesinde gerek çalışan gerekse de organizasyon oldukça önemli kazanımlar elde etmektedir.

Bu çalışmada örgüt içerisinde var olan güvenin, bağlılık üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Örgütsel güven ve bağlılık boyutları arasındaki ilişkiye yönelik yapılan analizler sonucunda ise sadece örgütsel güven ve duygusal bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel güven ve normatif bağlılık arasında ise kuvvetli olmayan bir ilişki gözlenmiştir. Örgütsel güven ve devamlılık bağlılığı arasında ise ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmada ayrıca kişisel özellikler ile örgütsel güven, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Bulgulara göre cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, yaş grupları ile bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca çalışanların eğitim durumları ve çalışma süreleri ile örgütsel güven arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak cinsiyet ve örgütsel güven arasındaki ilişki incelendiğinde örgütsel güven ile ilgili sorulara erkek çalışanların kadınlardan daha olumlu cevap verdiği görülmüştür. Buna ek olarak çalışanların örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. 46 yaş ve üzeri çalışanların ortalama puanları diğer grupların cevaplarından farklıdır.

Çalışanların eğitim durumları ile duygusal ve devamlılık bağlılıkları arasında da ilişki tespit edilmiştir. Yüksek lisans mezunu ve doktora eğitimi almış olan çalışanların duygusal bağlılığa ilişkin görüşleri arasında fark olduğu tespit edilmiştir. Doktora eğitimi almış olan çalışanların

duygusal bağlılığı ölçen sorulara verdikleri cevapların ortalama puanları daha yüksektir. Yüksek lisans mezunu ve doktora eğitimi almış olan çalışanların devamlılık bağlılığını ölçen sorulara verdikleri cevaplar arasında da istatistiksel olarak farkın anlamlı olduğu saptanmıştır. Yüksek lisans mezunu olan çalışanların ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak araştırma kapsamındaki verilerin yalnızca bir kurumdan toplanmış olması nedeniyle sonuçların genellenebilmesi mümkün değildir. Sonuçların genellenebilmesi daha geniş kapsamlı araştırmalarla mümkün olabilecektir.

KAYNAKLAR

Allen , N.J. & Meyer, J.P. “*The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*”, Journal of Occupational Psychology. 63, 1990, 1-18.

Aryee, S. & Budhwar P.S. & Chen Z.X. “*Trust As a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of Social Exchange Model*”, Journal of Organizational Behavior. 23, 2002, 267-285.

Çöl, G. & Gül, H. “*Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama*”, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi. 19:1, 2005, 291-306.

Gilbert, J.A. & Tang, T.Li-Ping. “*An Examination of Organizational Trust Antecedents*”, Public Personnel Management. 27: 3, 1998, 321-338.

Gill, H., Boies K. & Finegan, J.E. & McNally, J. “*Antecedent of Trust: Establishing a Boundary Condition for the Relation Between Propensity to Trust and Intention to Trust*”, Journal of Business and Psychology. 19: 3, 2005, 287-303.

Meyer, J.P. & Allen, N. “*A three-component conceptualization of organizational commitment*”, Human Resource Management Review. 1:1, 1991, 61-89.

Meyer, J. P. & Herscovitch, L. “*Commitment in the workplace: Toward a general model*”, Human Resource Management Review. 11, 2001, 299-326.

Meyer, John P. & David J. Stanley & Lynne Herscovitch & Laryssa Topolnytsky. “*Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*”, Journal of Vocational Behavior. 61, 2002, 20-52.

Mishra, J. & Morrissey, M.A. “*Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers*”, Public Personnel Management, 19:4, 1990, 443-485.

Morrow, P.C. “*The Theory and Measurement of Work Commitment. Monographs in Organizational Behavior and Industrial Relations*”, 15. Greenwich, CT: JAI Press, 1993.

Mowday, R. & Porter, L. W. & Steers, R.M. “*Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*”, New York: Academic Press Inc. 1982.

Neves, P. & Caetano A. “*Social Exchange Processes in Organizational Change: The Roles of Trust and Control*”, Journal of Change Management. 6:4, 2006, 351-364.

Nyhan, R.C. “*Changing The Paradigm Trust and its Role in Public Sector Organizations*”, The American Review of Public Sector Organizations. 2000, 87-109.

Obeng, K. & Ugboro, I. “*Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study*”, Journal of the Transportation Research Forum. 57:2, Spring, 2003, 83-98.

Schoorman, F.D. & Mayer, R. & Davis, J. “*An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present and Future*”, *Academy of Management Review*. 32:2, 2007, 344-354.

Tan, H.H. & Lim, A.K.H. “*Trust in Coworkers and Trust in Organizations*”, *the Journal of Psychology*. 143:1, 2009, 45-66.

Thomas, G.F. & Zolin, R. & Hartman, J.L. “*The Central Role of Communication in Developing Trust and its Effect on Employee Involvement*”, *Journal of Business Communication*. 46: 3, 2009, 287-310.

Wiener, Y. “*Commitment in organizations: A normative view*”. *Academy of Management Review*. 7, 1982, 418–428.