

Sosyal Değişim Sürecinde Örgütsel Güven ve Örgüte Duygusal Bağlılık: Bir Kamu Üniversitesinde Araştırma*

Ahmet DİKEN**
Banu GÜLER***

ÖZ

Karşı konulamaz bir olgu olan değişim sosyal alanda da söz konusudur. Sosyal değişim, bir sosyal yapıdan başka bir sosyal yapıya geçişi ifade eder. Yani sosyal değişim bir toplumun yapısındaki önemli bir değişikliktir. Sosyal değişim bir toplumun yapısında, kurumlarında veya kurumların birbirleriyle olan ilişkilerinde meydana gelir. Söz konusu bu değişim hayatın pek çok alanında ortaya çıkar. Siyasi, ekonomik ve kültürel alanlar bunlardan bazılarıdır. Sosyal değişim süreklilik arz eder. Örgütler sosyal yapının birer unsurudur. Bu sebeple örgütlerde değişimden etkilenir ve değişimi etkilerler. Güven unsuru ise sosyal değişim kapsamında en önemli unsurlardan bir tanesidir. Hatta güven sosyal değişimin temelini oluşturur. Örgütsel güven bireyden çok örgüte odaklı bir konudur. Örgütsel güven örgütte hem dikey hem de yatay ilişkilerin temelini oluşturur. Güven örgütlerde başarıyı etkileyen önemli faktördür. Örgütlerde güven başarıyı artırır. Örgütsel başarıyı artıran diğer bir faktör ise örgüte duygusal bağlılıktır. Örgüte duygusal bağlılık çalışanın örgütün amaçlarını benimseyerek örgüt üyesi olarak kalmaya devam etmek istemesidir. Örgütsel güven ve duygusal bağlılık birbirlerini karşılıklı olarak etkilemektedir. Örgütsel güvenin sonucunda çalışanlar örgüte daha güçlü bağlanırlar. Çünkü güven duygusunun yüksek olduğu bir örgütte çalışanlar birbirleriyle ve üstleriyle daha sağlıklı ilişkiler kurarlar. Bu da onların örgüte olan duygusal bağlılığını artırır.

Bu çalışmanın amacı, bir kamu üniversitesindeki akademik ve idari personelinin örgütsel güven ve örgüte duygusal bağlılık tutumlarını belirlemektir. Çalışmada sosyal değişim, örgütsel güven ve örgüte duygusal bağlılık konularına değinilmiştir. Yüz yüze anket uygulaması ile toplam 333 kişinin katılımı sağlanarak ulaşılan veriler SPSS 20 programı ile analiz edilmiştir. Anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. İkinci kısımda katılımcıların örgütsel güvene yönelik tutumlarını belirlemek için örgütsel güven envanteri ölçeği ve bireylerarası güven ölçeğinden faydalanılmıştır. Üçüncü kısımda katılımcıların örgüte duygusal bağlılık tutumlarını belirlemek için örgütsel bağlılık ölçeğinin, duygusal bağlılık bileşeni ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel güven ve duygusal bağlılık tutumları tespit edilmiştir. Araştırmada örgütsel güven ile örgüte duygusal bağlılık arasında iki yönlü pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Değişim, Güven, Örgütsel Güven, Örgüte Duygusal Bağlılık

Organizational Trust and Emotional Commitment to the Organization in the Social Change Process: A Survey at a Public University

ABSTRACT

Change, as an irresistible phenomenon, is also a fact in the social sphere. Social change refers to the transition from one social structure to another. In other words, social change is an important change in the structure of a society. Social change occurs in the structure of a society, its institutions, or the relations of institutions with each other. This change occurs in many areas of life. Political, economic and cultural areas are some of them. Social change is continuous. Organizations are elements of social structure. For this reason, organizations are affected by change and affect change. Trust is one of the most important elements of social change. Trust is even the basis of social change. Organizational trust is an organization-oriented issue rather than an individual. Organizational trust forms the basis of both vertical and horizontal relations in the organization. Trust is an important factor affecting success in organizations. Confidence in organizations increases success. Another factor that increases organizational success is emotional commitment to the organization. Emotional commitment to the organization is the employee's desire to remain a member of the organization by adopting the objectives of the organization. Organizational trust and emotional commitment affect each other mutually. As a result of organizational trust, employees are more strongly attached to the organization. Because employees in an organization with a high sense of trust establish healthy relationships with each other and with their superiors. This increases their emotional commitment to the organization.

The aim of this study is to determine the organizational trust and emotional commitment of academic and administrative staff in a public university. Social change, organizational trust and emotional commitment to the organization were discussed in the study. A total of 333 staffs were participated by face-to-face questionnaire and the data obtained were analyzed by SPSS 20 program. The questionnaire consists of three parts. The first part consists of questions about the demographic characteristics of

* Bu çalışma "III. International Conference On Economics Business Management And Social Sciences" da özet bildiri olarak sunulmuş ve özet bildiri kitabında basılmıştır.

** Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, orcid no:0000-0002-6455-9749, adiken@konya.edu.tr

*** Doktora Öğrencisi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, orcid no: 0000-0003-2529-7480, banu-guler@hotmail.com

Makalenin Gönderim Tarihi: 06.08.2019; Makalenin Kabul Tarihi: 09.12.2019

the participants. In the second part, organizational trust inventory scale and interpersonal confidence scale were used to determine participants' attitudes towards organizational trust. In the third part, the emotional commitment component of the organizational commitment scale was used to determine the participants' attitudes towards emotional commitment to the organization. Organizational trust and emotional commitment of participants were determined. In the research, a positive relationship between organizational trust and emotional commitment to the organization was determined.

Keywords: Social Change, Trust, Organizational Trust, Emotional Commitment to Organization

1.Giriş

Değişim karşı konulamaz bir olgudur ve tüm sahalarda olduğu gibi sosyal hayatta da değişimler yaşanmaktadır. Sosyal değişim, siyasi, ekonomik, kültürel alanlarda yaşanan geniş çaplı değişimdir. Bu kapsamda sosyal değişim teorisi ortaya konularak sosyal değişimde insan unsuru ele alınmıştır. Bu teoride personel ile örgüt arasındaki beklentiler değerlendirilir. Söz konusu teoride güven ve bağlılık kavramları önem arz etmektedir. Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin oluşturulması, örgüte duygusal olarak bağlı, işinden memnun olan ve işini bırakmak istemeyen çalışanlar var eder. Yüksek seviyedeki güven, değerlendirme ve kontrol mekanizmalarında düşük maliyet yaratır. Örgüte duygusal bağlılık, devamsızlık, iş bırakma, iş tatmini ve performans gibi konular üzerinde etkisi olan önemli bir faktördür.

Örgütsel güven ve duygusal bağlılık birbirlerini karşılıklı olarak olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen iki kavramdır. Bu çalışmada üniversite personelinin örgütsel güven ve örgüte duygusal bağlılık tutumları belirlenmiştir.

2.Sosyal Değişim

Değişim, bir bütünün unsurlarında, unsurların birbirleriyle olan ilişkilerinde önceki duruma göre nicelik ve nitelikçe görülebilir bir farklılığın meydana gelmesidir (Sayılı ve Tüfekçi, 2008: 194). Sosyal değişim dinamik toplumların en ayırt edici özelliklerinden bir tanesidir (Yıldız, 2002: 7-8). Sosyal değişim, toplumun dünya görüşünde ve yaşam tarzında ortaya çıkan farklılaşmayı kapsar. Sosyal değişim, "zaman içerisinde bir toplumda gözlenebilen ve toplumun sosyal teşkilatının yapısı veya fonksiyonlarını geçici olarak değil de, sürekli ve köklü bir şekilde etkileyen ve toplumun tarihinin akışını değiştiren değişiklik" biçiminde tanımlanır (Doğan, 2005; 32-33).

Sosyal değişimler, insan yaşamının pek çok farklı alanında görülen dönüşümlerle ilişkilidir (Weichold ve Barber, 2009; 1). Barelson ve Steiner'e göre "toplumsal değişim yalnızca toplumun yapısındaki temel ve geniş değişimleri belirtir". Sosyal değişimi tetikleyen şartlar mevcuttur. Giddens, sosyal değişime neden olan, üç temel unsurun "fiziksel çevre, politik örgüt ve kültürel faktörler" olmasına ilaveten günümüzde devam eden değişimlerin arkasındaki etkenlerin, ekonomik, politik ve kültürel olduğunu ifade etmektedir. Doğan'a göre ise, "zaman, mekan ve insan" olan üç ana unsuru bulunan sosyal değişimin, zamanımızda bulunan faktörleri: "demografi, teknoloji, ekonomik yapı, değerler, ideolojiler ve insanlar arası mücadele ve çekişmeler" dir (Yazıcı, 2013: 1492). Habermas ise sosyal değişime etki eden faktörleri; "nüfustaki artış, verimlilik artışı, teknolojik ilerlemeler, bilimsel gelişmeler ve küreselleşme" olarak sıralar (Çam ve Kayaoğlu, 2014; 633). Bu ifadelerden, sosyal değişimin pek çok unsur tarafından etkilendiği, bu unsurların zamana göre farklılaşabildiği ve bunlara her geçen gün yenilerinin eklendiği söylenebilir (Yazıcı, 2013; 1492).

1960'larda Blau tarafından ileri sürülen Sosyal Değişim Teorisi, sosyal değişimlerdeki insan davranışını ifade için ortaya konmuştur (Çetin ve Şentürk, 2016; 244). Sosyal değişim teorisi, işyeri davranışını ele almak ve anlamak için çok etkili kavramsal unsurlar içinde yer almaktadır (Cropanzano ve Mitchell, 2005; 874). Sosyal değişim teorisi, "karşılık normu"na önem atfederek sosyal değişimlerde bir bireye karşı pozitif bir tavır ortaya konduğunda, bu birey için karşılık olarak belirlenmemiş bir pozitif davranış sergileme sorumluluğu oluştuğunu ifade etmektedir (Çetin ve Şentürk, 2016; 244).

Örgütlerde çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı beklentiler sosyal değişim olgusu ile ifade edilmektedir (Göksel ve Aydın, 2012; 250). Örgütlerde sosyal değişimi etkileyen faktörler arasında psikolojik sözleşme, örgütün yapısı vb. bulunmaktadır. Örgütlerde çalışanların işverenleri ile aralarında yapılan sözleşmeler kadar kanunlar ve açıkça belirtilmeyen unsurlar da önem arz etmektedir. Söz konusu yazılı metinlerdeki boşluk ve muğlaklıklar, çalışanların tavırlarını açıklamakta yetersiz kalarak psikolojik sözleşme kavramını ortaya çıkarmıştır (Dikili ve Bayraktaroglu, 2013; 206).

Psikolojik sözleşme Argyris tarafından ortaya atılmıştır (Özler ve Ünver, 2012; 327). Psikolojik sözleşme çalışan ile örgüt ilişkilerinde, yazıya dökülmeyen beklentilerin karşılıklı değişimleri şeklinde ifade edilmektedir. Bu yönü ile psikolojik sözleşme, sosyal değişim teorisinin bir parçasını oluşturur (Karcioğlu ve Türker, 2010; 122). Psikolojik sözleşme, çalışan ile örgüt arasında karşılıklı esasına dayanan, birbirlerinin kurallarını tanıyacaklarını varsayan, ifade edilmemiş beklentilerden meydana gelen yazıya dökülmeyen, zamana ve bireye göre farklılaşabilen kapalı anlaşma olarak ifade edilmektedir (Yıldız vd., 2016; 149).

Psikolojik sözleşme işgören ile işveren arasındaki karşılıklı beklentilerden oluşmaktadır (Cankir, 2016; 298). Psikolojik sözleşmenin ortaya konulmasındaki en önemli etkenlerden biri tarafların birbirine olan güven duygularıdır. Çalışan işe yerleşirken, örgüte yapacağı katkılar karşısında örgütün de kendisine sağlayacağı bir takım katkıların olacağını umut etmektedir. Bu beklenti neticesinde, çalışan ile örgüt arasında “psikolojik sözleşme” var olmaktadır. Bu karşılıklı “değer alış-verişi” pürüzsüz bir şekilde sürerse (Özler ve Ünver, 2012; 328) çalışan birey örgütün yararına bir tutum takınır. Bu sebeple, çalışanın psikolojik sözleşmeyi pozitif olarak algılaması halinde yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olacağı öngörülebilir (Özgen ve Özgen, 2010; 5). Fakat bu sözleşme hayata geçirilmez ve sözleşme çiğnenirse örgütlerde çalışanlar, örgüte karşı negatif tutum ve davranışlar sergilemektedirler (Özler ve Ünver, 2012; 328).

3.Örgütsel Güven

Sosyal değişim olgusunda güven unsuru en önemli faktörlerden bir tanesidir. Bu kapsamda güven, güven duyulan ile güvenen arasında etkin bir ilişkinin oluşmasını ve büyümesini sağlamaktadır (Colquitt vd., 2007; 910). Güven sözcüğü pek çok disiplin tarafından ele alınmış olup her disiplin bu sözcüğü farklı tanımlamıştır (Toprak vd., 2017; 116). Güven, “psikoloji, politik bilim, sosyoloji, ekonomi, antropoloji, tarih ve yönetim” gibi sosyal bilimlerin değişik alanlarının öznesi olmuştur (Tüzün, 2007; 95). Güven sözcüğünün çok yönlü bir kavram olmasına bağlı olarak üzerinde uzlaşmaya varılmış bir tanımı yoktur (Toprak vd., 2017; 116).

Blau, güveni "kalıcı sosyal ilişkiler için gerekli bir unsur" olarak ifade etmiştir. Rotter, Charce ve Phares "güven veya güvensizlik beklentilerinin davranışların son derece önemli belirleyicileri olduklarını" ifade etmişlerdir (Hosmer, 1995; 379). Mayer, Davis ve Schoorman güveni “bir tarafın diğer tarafın eylemlerine savunmasız kalma istekliliği” şeklinde ifade etmişlerdir (Taşkın ve Dilek, 2010; 38). Güven, başkalarının niyetleri ya da davranışlarının olumlu beklentisi üzerine savunmasızlığı kabul etme niyetini içeren psikolojik bir durumdur (Paliszkievicz ve Koochang, 2013; 118).

McAllister güveni, "bilişsel güven" ve "duygusal güven" olarak ikiye ayırmakta ve tanımlamaktadır (Tekingündüz vd., 2014; 56-57). Bilişsel güven, kişinin güvenilir olanın kanıtını aldıktan sonra diğerine güvenme niyetini ifade eder. Duygusal güven etki temelli güvendir (Jiang ve Chen, 2017; 2059). Bilişsel ve duygusal güven bir arada bulunabilir hatta bilişsel güvenle başlayan ilişki duygusal güvene doğru yönelebilir (Tekingündüz vd., 2014; 57).

Genel olarak bireyler, birbirlerine hissettikleri güveni inşa ederken hal ve tavırlardan, sosyal ilişkilerden ve beklentilerden yola çıkarlar (Baş ve Şentürk, 2011; 35). Güven, tarafların karşılıklı etkileşimi sonucunda oluşan dinamik bir sürecin ürünüdür (Halis vd., 2007; 193). Güven tesisinde, iki veya daha fazla kişinin beraber oluşturdukları bir ortam söz konusudur (Tüzün, 2007; 99). Güven birbiri ardına gelen dört değişik düzeyde oluşur. “İlki kayıtlı, koşullu güven, ikincisi görerek güven, üçüncüsü deneyerek güven ve dördüncüsü ise kayıtsız, koşulsuz güvendir.” (Demirel, 2008; 181).

Örgütsel güven; “belirli amaçların gerçekleşmesi için örgütsel yapı içerisinde örgüt üyelerinin birbirleri ile olan ilişkilerinde doğruluk, inanç, bağlılık, samimiyet gibi değerlerin oluşturulduğu ve oluşturulan bu değerlerin davranışlarla somutlaştığı bir süreç” biçiminde ifade edilebilir (Baş ve Şentürk, 2011; 35). Örgütsel manada güvenin birden fazla boyutu vardır (Çıtır ve Kavi, 2010; 233). Örgütsel güveni oluşturan boyutlar; dürüstlük, bağlılık ve güvenilirliktir (İbrahimoglu vd., 2011; 300-301). Örgütsel güven, hem örgütler arasındaki hem de örgüt içindeki güveni belirtir (Çubukçu ve Tarakçioğlu, 2010; 58). Örgüt içi güven, yatay ve dikey güven olarak ikiye bölünmüştür (Fard ve Karimi, 2015; 219). Yatay güven, benzer pozisyonlarda bulunan iş arkadaşları arasındaki güvendir. Dikey güven, üstler, astlar, üst düzey yönetim

arasındaki güvendir (Guniot vd., 2013; 561). Örgütsel güven gerek yatay gerekse dikey manada örgüt içi ilişkilerin zeminini teşkil eder (Demircan ve Ceylan, 2003; 142).

İnsan ilişkilerinde güven ne kadar önemli ise çalışanın örgütle ve örgütün çalışanla (Yücel ve Kalaycı, 2009; 117) ilişkisinde de o denli öneme sahiptir. İnsanların birlikte çalışabilmesi güveni gerektirir (Akyavuz, 2017; 809). Güven örgütte kendiliğinden var olmamakta, kişisel ve kolektif öğrenme neticesinde oluşmaktadır (Halis vd., 2007; 192).

Örgütlerde çalışanlar, örgütlerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına olan güvenlerini birtakım temeller üzerine inşa ederler. Söz konusu temeller: “Geçmiş temelli güven”, bireyler arasında tekrarlanan tutum ve davranışlar sonucu oluşan güvendir. “Üçüncü kişiler yoluyla elde edilen güven”, karşı taraf hakkındaki bilgi edinmenin, güvenilir üçüncü kişilerden alınmasıdır. “Kategori temelli güven”, bireylerin kendileriyle aynı sosyal statüyü paylaşan bireylerden gelen bilgi akışının daha güvenilir olduğu hissi ile ortaya konulan güvendir. “Rol temelli güven,” güvenilen bireyin kişiliğinden ve yeteneklerinden daha çok, örgütte üstlendiği rolü için hissedilen güvendir. “Kural temelli güven”, örgütte geçerli olan kural ve davranışlarla ilgili anlayışlardan kaynaklanan güvendir (Tokgöz ve Seymen, 2013; 62).

Çalışan, yöneticisini, örgüt ile arasındaki resmi bağlantı olarak kabullenmektedir. Bu sebeple çalışan yöneticisine karşı hissettiği güveni tüm örgüte yayma düşüncesindedir. Yani yöneticiye ve dolayısıyla örgüte güven birbiriyle alakalı konulardır (Tan ve Tan, 2000; 242-243). İlişkilerin temelini oluşturan örgütsel güven, üst ve orta kademe yöneticilerinin davranışlarıyla şekillenir (Türköz vd., 2013; 289). Örgütlerde yöneticilerin iş görenlere yüksek güven vermesi karşısında, çalışanlarda yöneticilere karşı daha büyük bir sorumluluk duyarlar. Örgütte yöneticinin çalışana karşı tutumu, bilgiyi paylaşması gibi durumlar, yönetici ile çalışanlar arasında güvenin seviyesini ve yönünü tespit eder (Toprak vd., 2017; 118).

Güven, örgütler ve insanlar arası ilişkilerin sürekliliğini sağlamak açısından çok önemli bir unsurdur. Güven, iletişim sağlanması, bilginin doğru olarak aktarılması, problemlerin çözüme kavuşturulması gibi, pek çok ilişkiyi etkilemektedir (Asunakutlu, 2002; 3). Yüksek güvenli örgütlerle, düşük güvenli örgütler kıyaslandığında yüksek güvenli örgütlerin daha başarılı oldukları görülmüştür (Türköz vd., 2013; 289). Yüksek güven duygusu, yüksek sadakat ve bağlılık sağlar (Asunakutlu, 2002; 3). Örgütte çalışanlar arasındaki yüksek düzeyli güven, örgüt yapısında bulunan merkezileşme durumunu da asgariye indirmektedir (İşcan ve Sayın 2010; 202). Yüksek örgütsel güvene sahip örgütlerin, örgüt yapıları daha verimli, anaçlara ulaşmada daha etkili ve problem çözmede daha başarılı oldukları tespit edilmiştir. Yüksek örgütsel güvene sahip örgütler daha yenilikçi örgütlerdir. Güven örgütlerde denetimin maliyetini azaltmakta, verilen kararlarda riskleri ortadan kaldırmaktadır (Tüzün, 2007; 105).

4.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi açıklayan temel kavramlardan biridir (Wolowska, 2014; 129). Örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri, çalışanların sahip oldukları bilgi ve becerileri örgüt işlerine uygulamaları ile alakalıdır. Örgütlerin güçlerini artırarak büyümeleri, çalışanların örgüte güçlü duygularla bağlı olmasıyla ilişkilidir. Bu sebeple işin gerektirdiği bilgi ve yeteneklere sahip olmak kadar örgütsel bağlılık şeklinde tanımlanan, “işe ve çalışma alanına ilişkin olumlu tutumlara” da sahip olmak gerekmektedir (Hoş ve Oksay, 2015; 2-3).

Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık; iş görenin örgüte psikolojik yaklaşımını belirtir ve çalışanla örgüt arasındaki ilişkiyi ifade eden, örgütte kalma kararına neden olan bir durumdur. Örgütsel bağlılıkla ilgili pek çok tanım bulunmasına rağmen, en çok kabul gören Mowday vd.'ne ait olan tanımdır. Onların tanımına göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt hedef ve değerlerini kabullenmesi, bu hedeflere erişme yolunda çaba harcaması ve örgütte kalma kararlılığında olmasıdır (Karacaoğlu ve Güney, 2010; 141). Porter ve diğerlerinin yaptıkları tanımda örgütsel bağlılık “bireyin kendini belirli bir örgüte ait hissetmesi ve kendini örgütün parçası saymasına yönelik duyduğu histir” (Şentürk ve Tekin, 2015; 196). Örgütsel bağlılık, örgüte pasif itaat değildir. Örgüt ile çalışan arasındaki ilişki aktiftir, çünkü çalışanlar örgütün daha iyiye gitmesi için kendilerinden ödün vermeye gönüllüdürler (Karacaoğlu ve Güney, 2010; 141). Örgütsel bağlılık çalışanın performansını ve örgütün rekabet gücünü artırır (Az, 2017; 1). Örgütsel bağlılık ile daha iyi iş performansı arasında pozitif ilişki vardır (Shaw, 2003; 1023). Örgütsel bağlılıkla ilgili tüm tanımlar,

bağlılığın ya “tutumsal” ya da “davranışsal” bir temeli olduğuna dair görüş birliğine sahiptirler (Boylu vd., 2007; 56).

Tüm bu tanımlar baz alındığında örgütsel bağlılık üç temel maddede belirtilebilir (Demir ve Öztürk, 2011; 23):

- Örgütün değerlerini ve hedeflerini kabullenme ve onlara bağlanma,
- Örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmesi için çaba sarf etme,
- Örgütün üyesi olarak kalma yönünde güçlü bir istek duyma.

Çalışanların örgüte olan bağlılıklarının azlığı veya çokluğu, örgüt içinde devam etmek veya ayrılmak konusunda vereceği kararda önemli unsurlardan biridir. Örgütsel bağlılığın, örgütler açısından önem arz etmesinin sebepleri birtakım kavramlarla etkileşimde olmasından kaynaklanır. Bu kavramlar, “işten ayrılma, devamsızlıkların artması, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri, iş tatmini, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar, bağımsızlık, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi iş görenin işi ve rolüne ilişkin özellikler, yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi iş görenlerin kişisel özellikleri” biçiminde belirtilebilir (Yenihan, 2014; 172).

Çalışanların örgüte bağlılıklarına etki eden pek çok etken vardır (Gürbüz vd., 2014; 6). Çalışanların örgütsel bağlılığına etki eden unsurlar; kişisel, örgütsel ve örgüt dışı unsurlardır (Sökmen ve Bıyık, 2016; 222). Örgütsel bağlılıkla ilgili Meyer & Allen tarafından ortaya atılan çok boyutlu örgütsel bağlılık kuramı en fazla kabul gören modeldir (Çekmecelioğlu, 2006; 155). Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı yeni bir yaklaşımla; “duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık” olarak incelemişlerdir. Duygusal bağlılık, çalışanlar istediği için, devamlılık bağlılığı çalışanların ihtiyaçları için, normatif bağlılık ise zorunda hissettikleri için var olmaktadır (Kök ve Özcan, 2012; 117). Örgütsel bağlılık üçe ayrılmış olmasına rağmen çalışmalar genelde duygusal bağlılık üzerine olmuştur. Bu durumun sebebi ise örgütlerin elde etmek istedikleri örgütsel hedeflere erişmede duygusal bağlılığın çok önemli olmasıdır (Şentürk ve Tekin, 2015; 196).

Wiener duygusal bağlılığı “İşgören, kurumun değerleriyle kendi inandığı değerlerin örtüştüğünü gördüğü durumda duygusal olarak içinde bulunduğu kuruma bağlanmaktadır” şeklinde tanımlamıştır (Yenihan, 2014; 173). Diğer bir tanımda duygusal bağlılık; “işgörenin çalıştığı örgüt ile bütünleşip, özdeşleşmesi ve örgütü ile arasında duygusal bir bağ hissetmesi” biçiminde ifade edilmiştir (Gürbüz vd., 2014; 7). Duygusal bağlılık, çalışanın kendini örgüte duygusal anlamda bağlı hissetmesini ve kendini örgütün bir parçası olarak özdeşleştirmesini ifade eder (Şentürk ve Tekin, 2015; 196). Çalışanın, üyesi olduğu örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki bütünleşmeyi oluşturur (Yenihan, 2014; 173). Duygusal bağlılık örgütün hedeflerini ve değerlerini kabullenmek, o doğrultuda hareket etmek ve örgüt üyesi olarak kalmaya istekli olmakla alakalıdır (Gürbüz vd., 2014; 7). Bu açıdan bakıldığında, duygusal bağlılığın, örgütlerce en çok istenen bağlılık türü olduğu ifade edilebilir. Örgütlerine duygusal bağlılık hisseden çalışanlar, örgütten ayrılmazlar (Çetin ve Kayır, 2010; 46).

Devam bağlılığı, çalışanın örgütte kaldığı süre boyunca örgüte yaptığı yatırım ve maliyetleri göz önüne alarak örgütte çalışmaya devam etmeyi bir ihtiyaç olarak algılamasıdır (Hoş ve Oksay, 2015; 4). Kişi örgütten ayrılmayla bağlantılı tehditlerle ilgili maliyetlerin farkındadır (Salıu vd., 2015; 45). Diğer bir deyişle devam bağlılığı, çalışanların örgütü terk etmeleri halinde karşılaşacakları maliyetin yüksek olacağı algısı ile örgütte çalışmaya devam etmesidir (Hoş ve Oksay, 2015; 4). Devam bağlılığına olan iş görenler örgütte kalmaya ihtiyaçları olduğunu düşündükleri için örgütte kalırlar (Tekin ve Çelik, 2017; 77). Devam bağlılığını etkileyen unsurlar; kabiliyetler, eğitim, yer değişikliği, emeklilik ikramiyesi, sosyal yapı, iş görenin yaş durumu ve iş görenin karşılaştığı alternatifler olarak ifade edilir (Hoş ve Oksay, 2015; 4). Devam bağlılığının sınırı çalışanın bağlı olduğu örgüte çok fazla emeğinin geçtiğini ve işini bıraktığı takdirde kaybedeceği çok fazla şey olduğunu düşünmesidir. Bu durumda çalışan, genellikle örgüte duygusal bir bağlılık duymayacaktır ancak fayda-zarar olasılığına göre örgütte kalmaya devam edeceklerdir (Çetin ve Kayır, 2010; 47).

Diğer bir bağlılık boyutu olan normatif bağlılıkta ise, iş gören ahlaki bir duygu ile işten ayrılmaması gerektiğini düşünmekte ve kendini örgüte bağlı addetmektedir. Normatif bağlılıkta çalışan örgüte bağlılığı bir görev olarak görmektedir. Çalışan örgütüne ve iş arkadaşlarına karşı kendisini sorumlu saymakta ve yaptığı şeyin doğru ve etik olduğunu varsaymaktadır. (Ay vd., 2015; 808). Zorunlu bağlılık: “örgüt kültürü, yaş, eğitim, hizmet süresi” gibi unsurlardan etkilenmektedir (Doğar ve Gürsoy, 2017; 119). Bu bağlılığa

sahip olanlar örgütleri için fedakarlık yapabilirler ve genellikle örgütten ayrılmayı da düşünmezler (Bozlağan vd., 2010; 33).

Her üç bağlılığın ortak noktası, çalışan ile örgüt arasında örgütü bırakma ihtimalini asgariye indiren bir bağın bulunmasıdır (Yüceler, 2009; 449). Örgütsel bağlılık tutumunun örgütler için en önemli tarafı, örgütün kabiliyetli insan faktöründen en iyi şekilde faydalanmasına imkan vermesidir. Örgütsel bağlılık iş görenleri sorun yaratan değil, sorunlara çözüm bulan çalışanlar haline getirir (Bozkurt ve Yurt, 2013; 126). Örgütler sahip oldukları nitelikli çalışanlarını elde tutabilmek için çalışanların örgüte bağlılığını arttırmak için çaba sarf ederler. Çünkü örgütsel bağlılık ile işgücü devir hızı arasında ters yönlü ilişkili vardır (Gürbüz vd., 2014; 6). Örgüt çalışanları, kendi hedeflerine ulaşabildikleri oranda örgütsel hedefler için gayret göstermekte ve örgüte bağlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütsel başarının arkasındaki en etkin güçtür (Bozkurt ve Yurt, 2013; 126).

Örgütsel güven oluşturabilen ve geliştirebilen örgütler, yalnızca çalışanların bilgi ve becerilerinden en yüksek faydayı sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda örgütsel bağlılık gerçekleştirilmede de başarılı olacaklardır. Örgütler için temel konulardan birisi olan örgütsel bağlılık oluşturma ve sürdürme, örgütsel güveni gerekli kılmaktadır. Örgütsel bağlılık oluşturma, güven ortamının varlığına ve devamlılığına bağlı bir olgudur. Güven temelinde örgütsel bağlılığı oluşturabilen örgütler, çalışanların tüm çabalarını örgütsel amaçlar doğrultusunda sarf etmelerinde daha üstün konumda olacaklardır (Demirel, 2008; 180).

5. Metodoloji

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, bir kamu üniversitesinin idari ve akademik personelinin sosyal değişim süreci içerisinde örgütsel güven ve örgüte duygusal bağlılığına ait tutumlarını belirlemektir.

5.2. Araştırmanın Örnekleme, Veri Toplama Yöntemi, Ölçekler ve Kullanılan Analiz Teknikleri

Araştırmada nicel araştırma metodlarından anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Araştırmanın ana kütlesini bir kamu üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorulardan (6 soru) oluşmaktadır. İkinci kısımda katılımcıların örgütsel güvene yönelik tutumlarını belirlemek için 18 sorudan oluşan Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen örgütsel güven envanteri ölçeği (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,18. soru) ve Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen bireylerarası güven ölçeğinden (13,14,15,16,17. soru) faydalanılmıştır. Üçüncü kısımda katılımcıların örgüte olan duygusal bağlılık tutumlarını belirlemek için 7 sorudan oluşan Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin, duygusal bağlılık bileşeni ölçeği kullanılmıştır. Örneklem sayısının tespitinde literatürde geçtiği gibi (Altuntaş ve Baykal, 2010: 13) ölçek soru sayısının 6 katı baz alınarak (31*6=186) en az 186 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. İlgili Üniversiteden 350 katılımcıya anket uygulanmış 333 anket analize uygun bulunarak elde edilen veriler SPSS 20 programıyla analiz edilmiştir.

Araştırma kapsamında Boz ve Özkan (2017)'in "*Örgütsel Bağlılık İle Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*" çalışmasında örgüte duygusal bağlılık ile yaş ve gelir arasında önemli farklılık bulunmuştur. Taşkın ve Dilek (2010)'in "*Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması*" adlı çalışmasında örgütsel güven ve duygusal bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Halis, Gökgez ve Yaşar (2007)'in "*Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*" isimli çalışmasında örgütsel güvenin kararlara katılma ve yetkilendirme ile ilişkili olduğu, örgütsel güvenin sonucunun ise örgütsel bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Bozkurt ve Yurt (2013)'un "*Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*" çalışmasında akademik personelin kurumlarına bağlı olduğu, bu bağlılığın ise duygusal boyutunun ağır bastığı tespit edilmiştir. Boylu, Pelit ve Güçer (2007)'in "*Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*" isimli çalışmalarında akademisyenlerin bireysel özellikleri ile örgüte bağlılık seviyeleri arasında önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Karacaoğlu ve Güney (2010)'in "*Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Neneşir İli Örneği*" çalışmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında duygusal ve normatif örgütsel bağlılığın önemli olduğu bulunmuştur. Yapılan bu çalışmalar incelenerek hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur;

H_1 : Cevaplayıcıların örgütsel güven tutumları ile örgüte karşı duygusal bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.

H_2 : Cevaplayıcıların örgütsel güven tutumları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H_3 : Cevaplayıcıların örgüte karşı duygusal bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H_4 : Cevaplayıcıların örgütsel güven tutumları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

H_5 : Cevaplayıcıların örgüte karşı duygusal bağlılıkları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

H_6 : Cevaplayıcıların örgütsel güven tutumları yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.

H_7 : Cevaplayıcıların örgüte karşı duygusal bağlılıkları yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.

H_8 : Cevaplayıcıların örgütsel güven tutumları çalışma yıllarına göre farklılaşmaktadır.

H_9 : Cevaplayıcıların örgüte karşı duygusal bağlılıkları çalışma yıllarına göre farklılaşmaktadır.

H_{10} : Cevaplayıcıların örgütsel güven tutumları pozisyonlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{11} : Cevaplayıcıların örgüte karşı duygusal bağlılıkları pozisyonlarına göre farklılaşmaktadır.

5.3. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 333 katılımcıya ait demografik özellikler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	176	52,9
	Kadın	157	47,1
	Toplam	333	100,0
Yaş	21-25	25	7,5
	26-30	103	30,9
	31-35	124	37,2
	36-40	58	17,4
	41-+	23	6,9
	Toplam	333	100,0
Medeni Durum	Evli	201	60,4
	Bekar	132	39,6
	Toplam	333	100,0
Eğitim Durumu	Lisans	169	50,8
	Lisansüstü	164	49,2
	Toplam	333	100,0
Çalışma Yılı	1 yıldan az	22	6,6
	1-5 yıl	141	42,3
	6-10 yıl	140	42,0
	11-15 yıl	2	0,6
	16-+ yıl	28	8,4
	Toplam	333	100,0
Pozisyon	Memur	176	52,9
	Akademisyen	157	47,1
	Toplam	333	100,0

Araştırmaya katılanların %52,9'u erkek ve %47,1'i kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %7,5'i 21-25 yaş arası, %30,9'u 26-30 yaş arası, %37,2'si 31-35 yaş arası, %17,4'ü 36-40 yaş arası, %6,9'u 41 ve üstü yaş aralığından oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %60,4'ü evli, %39,6'sı bekar kişilerden oluşmuştur. Katılımcıların %50,8'i lisans, %49,2'si lisansüstü eğitim almıştır. Araştırmaya katılanların %6,6'sı 1 yıldan az, %42,3'ü 1-5 yıl, %42'si 6-10 yıl, %0,6'sı 11-15 yıl, %8,4'ü 16 yıl ve üzeri çalışma yılına sahiptir. Katılımcıların %52,9'u memur, %47,1'i akademisyen statüsüne sahiptir.

5.4. Veri Toplama Aracının Güvenirliği

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
Örgütsel Güven	18	,916
Örgütsel Bağlılık (Duygusal Bağlılık bileşeni)	7	,952

Örgütsel güven ölçeği için 18 ifadeye yer verilmiştir ve bu ifadeler için güvenilirlik düzeyi 0,91'dir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin, duygusal bağlılık bileşeni ölçeği için 7 önerme sunulmuş ve bu ifadeler için güvenilirlik düzeyi ise 0,95 çıkmıştır. Örgütsel güven ölçeğinin faktör analizi Candan (2014); Eşitti ve Akyüz (2015); Çankır (2016)'ın çalışmalarında; örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi Candan (2014) ve Çekmecelioğlu (2006)'nın çalışmalarında yapılmıştır. Örgütsel güven ölçeği ortalaması 2,21, örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalaması 2,55'tir.

5.5.Ölçekler Arasındaki Korelasyon Analizine Ait Bulgular

Tablo 3. Ölçekler Arasındaki Korelasyon

		Örgütsel Güven Ölçeği	Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık Bileşeni Ölçeği
Örgütsel Güven Ölçeği	Pearson Correlation	1	,790
	Sig. (2-tailed)		,000
Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık Bileşeni Ölçeği	Pearson Correlation	,790	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	333	333

** 0,01 seviyesinde korelasyon önemlidir (2-tailed).

Araştırmada kullanılan her iki ölçek arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ölçekler arasında iki yönlü korelasyon bulunmaktadır. H₁ kabul edilmektedir. Cevaplayıcıların örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde ilişki vardır.

5.6.Katılımcıların Örgütsel Güven Tutumlarının Belirlenmesi

Katılımcıların örgütsel güven tutumlarını tespit etmek için 18 ifade yöneltilmiştir. Bu ifadelere ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Örgütsel Güven Tutumlarının Değerlendirmeleri

	Ortalama	S.Sapma
Yöneticimin teknik olarak yeterli olduğuna güvenirim.	2,51	1,05
Yöneticimin iyi düşünerek karar vereceğine güvenirim.	2,35	1,01
Yöneticimin kurallar doğrultusunda hareket edeceğine güvenirim	2,14	,87
Yöneticimin işiyle ilgili yeterli düzeyde anlama yeteneğine sahip olduğuna güvenirim.	2,29	1,11
Yöneticimin işlerini en uygun biçimde yapacağına güvenirim.	2,18	,89
Yöneticimin bana söylediklerine inanırım.	2,19	,95
Yöneticim bir iş yaptığında, yaptığı bu işin başka sorunlara yol açmayacağına inanırım.	2,23	,76
Yöneticimin dikkatlice düşünerek iş yapacağına inanırım.	2,17	,83
Çalıştığım işletmenin bana adil davranacağına güveniyorum.	2,39	,93
Çalıştığım işletmede yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.	2,54	1,83
Çalışma arkadaşlarım arasındaki güven düzeyi oldukça yüksektir.	2,28	,78
Çalıştığım işletmede birbirimize bağlılık düzeyimiz çok yüksektir.	2,45	1,89
Çalışma arkadaşlarımın yeteneklerine olan güvenim tamdır.	2,06	,66
Çalışma arkadaşlarım, yöneticiler yokken dahi işlerini yaparlar.	1,94	,60
Çalışma arkadaşlarıma yaptığım işi zorlaştırmayacakları konusunda güvenirim.	2,11	,85
Çalıştığım işletmede herhangi bir zorlukla karşılaşsam, çalışma arkadaşlarımdan bana yardım edeceklerine inanıyorum.	2,08	,79
Eğer ihtiyacım olursa, çalışma arkadaşlarımdan bana yardım eli uzatacaklarına güvenirim.	2,04	,74
Çalışma arkadaşlarımdan çoğu, sözlerine güvenilir insanlardır.	1,97	,69

Katılımcılar en yüksek oranda (2,54) “Çalıştığım işletmede yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir” ifadesine katıldıklarını belirtmişlerdir. Buna karşılık katılımcılar (1,94) “Çalışma arkadaşlarım, yöneticiler yokken dahi işlerini yaparlar” ifadesine çok fazla katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

5.7.Katılımcıların Örgütsel (Duygusal) Bağlılık Tutumlarının Belirlenmesi

Katılımcıların örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık bileşeni) tutumlarını belirlemek amacıyla 7 ifade sorulmuştur ve alınan cevaplar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık (Duygusal Bağlılık Bileşeni) Tutumlarının Değerlendirmeleri

	Ortalama	S.Sapma
Meslek hayatımın kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.	2,41	,85
Yakın çevreme çalıştığım örgütü övüp, önerebilirim.	2,34	,93
Bu örgütün sorunlarını kendi sorunlarımla gibi benimsiyorum.	2,63	1,09
Bu kuruma bağlı olduğum gibi başka bir kuruma bağlı olabileceğimi zannetmiyorum.	2,81	1,02
Kendimi örgütün bir parçası olarak, “aileden biri” gibi görüyorum.	2,67	1,13
Bu örgüt, hayatımda ayrı bir öneme sahiptir.	2,33	1,00
Bu kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	2,67	1,11

Yukarıdaki tabloya göre en yüksek ortalamaya sahip olan ifade (2,81) “Bu kuruma bağlı olduğum gibi başka bir kuruma bağlı olabileceğimi zannetmiyorum” ifadesine aittir. Tabloya göre en düşük ortalamaya sahip olan ifade (2,33) “Bu örgüt, hayatımda ayrı bir öneme sahiptir” ifadesine aittir.

5.8.Katılımcıların Örgütsel Güven Tutumlarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

Katılımcıların örgütsel güven tutumlarının cinsiyete göre t-Testi değerlendirme sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Örgütsel Güven Tutumlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması (t-Test)

	Cinsiyet	N	Ortalama	St. Sapma	t	p
Örgütsel Güven	Erkek	176	2,32	,67	3,20	,001
	Kadın	157	2,09	,61		

Katılımcıların örgütsel güven tutumlarının cinsiyete göre karşılaştırılması amacıyla Toprak, Şentürk ve Kılıç (2017)'ın çalışmalarında t-testi kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel güven yönelik tutumları ile cinsiyetleri arasında bir farklılık bulunmaktadır. Yani cevaplayıcıların örgütsel güven tutumları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır. Buna göre kadınlarla erkekler arasında çok büyük farklılık olmamasına rağmen erkeklerin (2,32) örgütsel güven algıları daha yüksektir ($p < 0,05$). H_2 kabul edilmiştir.

5.9.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık (Duygusal Bağlılık Bileşeni) Tutumlarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

Katılımcıların örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık bileşeni) tutumlarının cinsiyete göre karşılaştırılması t-Testi değerlendirme sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık (Duygusal Bağlılık Bileşeni) Tutumlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	St. Sapma	t	p
Örgütsel Bağlılık (Duygusal Bağlılık Bileşeni)	Erkek	176	2,65	,90	2,17	,030
	Kadın	157	2,44	,89		

Katılımcıların örgütsel bağlılıkları (duygusal bağlılık bileşeni) ile cinsiyetleri arasında farklılık bulunmaktadır. Erkeklerin duygusal bağlılık algıları (2,65) daha fazladır ($p < 0,05$). H_3 kabul edilmiştir.

5.10.Anova Sonuçları

• Yaş ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide p değeri 0,00 değerini almıştır. F değeri 7,13 bulunmuştur. $P = 0,00 < 0,05$ olduğu için anlamlı farklılık vardır. Bu anlamlı farklılık, 21-25 yaş grubu arasında gözlemlenmiştir. 21-25 yaş grubu arasında duygusal bağlılık algısı diğerlerinden daha yüksektir.

• Çalışma yılı ile örgütsel güven arasındaki ilişkide p değeri 0,00 değerini almıştır. F değeri 41,16'dır. $P = 0,00 < 0,05$ olduğu için anlamlı farklılık vardır. Bu anlamlı farklılık, 1-5 çalışma yılı grubunda gözlemlenmiştir. 1-5 çalışma yılı grubu arasında örgütsel güven algısı diğerlerinden daha yüksektir.

- Çalışma yılı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide p değeri 0,00 değerini almıştır. F değeri 35,08 olarak bulunmuştur. $P=0,00 < 0,05$ olduğu için anlamlı farklılık vardır. Bu anlamlı farklılık, 1-5 çalışma yılı grubunda gözlemlenmiştir. 1-5 çalışma yılı grubu arasında duygusal bağlılık algısı diğerlerinden daha yüksektir.

5.11. Hipotez Değerlendirme Sonuçları

Tablo 9’te hipotez değerlendirilmesi yapılmıştır.

Tablo.8. Hipotez Değerlendirilmesi

	Hipotezler	Sonuç
H ₁	Cevaplayıcıların örgütsel güven tutumları ile örgüte karşı duygusal bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.	KABUL
H ₂	Cevaplayıcıların örgütsel güven tutumları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H ₃	Cevaplayıcıların örgüte karşı duygusal bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H ₄	Cevaplayıcıların örgütsel güven tutumları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.	RED
H ₅	Cevaplayıcıların örgüte karşı duygusal bağlılıkları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.	RED
H ₆	Cevaplayıcıların örgütsel güven tutumları yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.	RED
H ₇	Cevaplayıcıların örgüte karşı duygusal bağlılıkları yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H ₈	Cevaplayıcıların örgütsel güven tutumları çalışma yıllarına göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H ₉	Cevaplayıcıların örgüte karşı duygusal bağlılıkları çalışma yıllarına göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H ₁₀	Cevaplayıcıların örgütsel güven tutumları pozisyonlarına göre farklılaşmaktadır.	RED
H ₁₁	Cevaplayıcıların örgüte karşı duygusal bağlılıkları pozisyonlarına göre farklılaşmaktadır.	RED

6.Sonuç

Sosyal değişim kuramı çalışan ile örgüt arasındaki ilişkinin ekonomik değiş tokuş ilişkisinden daha fazla anlam taşıdığını varsayar. Sosyal değişim kapsamında çalışanlar ödüllendirileceklerini umut ederek daha fazla çaba sarf ederler. Yani çalışanlar örgüt ilişkilerinde güveni esas almaktadırlar (Köksal,2012: 132). Psikolojik sözleşme kavramı çalışan ile örgüt arasındaki yazılı olmayan beklentileri ifade eder. Bu durum ise psikolojik sözleşmeyi sosyal değişim teorisinin bir unsuru yapar (Karcioğlu ve Türker, 2010: 122). Karcioğlu ve Türker (2010) araştırmalarında çalışanların örgüte bağlılıklarını artırmaları için örgütlerin psikolojik sözleşmeye gereken önemi vermeleri gerektiği sonucuna varmışlardır. Psikolojik sözleşmeler çalışanların örgüte duydukları güveni ve bağlılığı artırmaktadır (Özler ve Ünver, 2012: 346). Sosyal değişim bağlamında psikolojik sözleşme örgütsel güvene etki eden önemli bir faktördür. Bu çalışmada sosyal değişim çerçevesinde örgütsel güven ve örgüte duygusal bağlılık tutumları ele alınmıştır. Bu kapsamda bir kamu üniversitesi akademik ve idari personeline anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre elde edilen bulgular şöyle özetlenebilir. Örgütsel güven ile örgüte duygusal bağlılık arasında iki yönlü pozitif bir ilişki vardır. Örgütsel güven artışı örgüte duygusal bağlılığı, örgüte duygusal bağlılık artışı da örgütsel güveni artırmaktadır. Kadınlara göre erkeklerin örgütsel güven ve örgüte duygusal bağlılık algıları da yüksektir. 21-25 yaş grubunda bulunan çalışanların örgüte duygusal bağlılık algısı diğer gruplara göre daha yüksek bulunmuştur. 1-5 çalışma yılı grubunda bulunan çalışanların örgütsel güven ve örgüte duygusal bağlılık algıları diğer gruplara kıyasla yüksektir. Katılımcıların eğitim durumları ve pozisyonları ile örgütsel güven ve örgüte duygusal bağlılıkları arasında bir fark bulunamamıştır. Örgütsel güven ve örgüte duygusal bağlılık konularını ele alan birçok araştırmacı (Boz ve Özkan 2017; Taşkın ve Dilek 2010; Halis, Gökgez ve Yaşar 2007; Boylu, Pelit ve Güçer 2007) araştırma sonuçlarımızı doğrular nitelikte sonuçlara ulaşmışlardır.

Bu çalışma, bir kamu üniversitesinde hizmet veren akademik ve idari personelle sınırlandırılmış, diğer üniversiteler, örgütler ve personeller kapsam dışı bırakılmıştır. Bu sebeple, sonuçların genellenemez oluşu bu çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Ayrıca yalnızca üniversite akademik ve idari personel örneklemeyle değil, daha geniş ve farklı kesimleri temsil eden bir örnekleme sonuçların tekrar sınanması da alana katkı yapacak bir diğer öneri olabilir.

Kaynakça

- Akyavuz, K. E. (2017). "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Eğitim Fakültesi Dergisi, 30 (2): 805-831.
- Allen, N. J. ve Meyer J. P. (1991). "Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", Human Resource Management Review, 1(1): 61-89.
- Altuntaş, S. ve Baykal, Ü. (2010). "Örgütsel Güven Ölçeği'nin Hemşirelikte Geçerlik-Güvenirliliği", İstanbul Üniversitesi F. N. Hemşirelik Dergisi, 18(1): 10-18.
- Asunakutlu, T. (2002). "Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme", Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı:9, 1-13.
- Ay, F. A. , Alper, A. , Bircan, H. ve Öncül, M. S. (2015). "Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8 (38): 806-815.
- Az, H. (2017). "Relationship Between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence From Banking Sector of Labore", Arabian Journal of Business and Management Review, 7 (2): 1-7.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17 (1): 29-62.
- Boylu, Y. , Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44 (511): 55-74.
- Boz, M. ve Özkan, Ç. (2017). "Örgütsel Bağlılık İle Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma", Social Sciences Studies Journal, 3(6): 1044-1055.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Yönetim Bilimleri Dergisi, 11 (22): 121-139.
- Bozlağan, R. , Doğan, M. ve Daoudov, M. (2010). "Organizational Commitment and Case Study on The Union of Municipalities of Marmara", Regional and Sectoral Economic Studies, 10 (2): 29-57.
- Candan, H. (2014). "Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algularının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Araştırma", Gaziantep University Journal of Social Sciences, 13(4): 889-917.
- Cankir, B. (2016). "Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgüte Olan Güven Üzerindeki Etkisi", Research Journal of Business and Management, 3 (4): 297-305.
- Colquitt, J. A. , Scott, B. A. ve Lepine, J. A. (2007). "Trust, Trustworthiness and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships with Risk Taking and Job Performance", Journal of Applied Psychology, 92 (4): 909-927.
- Cook, J. ve Wall, T. (1980). "New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment And Personal Need Non-Fulfillment". Journal of Occupational Psychology, sayı: 53, s.39-52.
- Cropanzano, R. ve Mitchell, M. S. (2005). "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review", Journal of Management, 31 (6): 874-900.
- Çam, T. ve Kayaoğlu, M. (2014). "Social Change from the Perspective of Some Prominent Contemporary Sociologists", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7 (34): 628-635.
- Çankır, B. (2016). "Çalışanlarda Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Nasıl Oluşur? Örgütsel Güven, Psikolojik Sözleşme İhlali, Lider-Üye Etkileşimi İle Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(2): 1-12.
- Çekmecelioglu, H. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma", "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8 (2): 153-168.
- Çetin, M. ve Kayır, H. (2010). "Örgütsel Bağlılık ve Halkla İlişkiler", Üçüncü Sektör Kooperatifçilik, 45 (1): 40-64.
- Çetin, A. ve Şentürk, M. (2016). "Bilgi Paylaşma Davranışının Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi Bağlamında İncelenmesi: Dermatologlar Üzerine Ampirik Bir Araştırma", Ege Akademik Bakış, 16 (2): 241-256.
- Çıtır, I. Ö. ve Kavi, E. (2010). "Algılanan Örgütsel Güven İle İş Güvenesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma", Yönetim Bilimleri Dergisi, 8 (2): 231-245.
- Çubukçu, K. ve Tarakçıoğlu, S. (2010). "Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi", İşletme Araştırmaları Dergisi, 2 (4): 57-78.

- Demir, C. ve Öztürk, U. C. (2011). “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26 (1): 17-41.
- Demircan, N. ve 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.
- Dikili, A. ve Bayraktaroğlu, S. (2013). “Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini İlişkisine Yönelik Bir Araştırma”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 8 (2): 205- 227.
- Doğan, M. S. (2005). “Sosyalleşme, Sosyal Değişme ve Siyasal Sosyalleşme”, Sosyoloji Konferansları Dergisi, sayı: 32, s.31-40.
- Doğar, N. ve Gürsoy, A. (2017). “Kişilikle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide İş Tatmininin Aracılık Etkisi”, Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 27 (1): 113-146.
- Eşitti, B. ve Akyüz, B. (2015). “Konaklama İşletmelerinde Mobbing - Örgütsel Güven İlişkisi: Çanakkale İlinde Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı: 34, s.1-14.
- Fard, P. G. ve 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.
- Göksel, A. ve Aydıntan, B. (2012). “Lider-Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17 (2): 247-271.
- Guniot, J. , Chiva, R. ve Mallen, F. (2013). “Organizational Trust and Performance: Is Organizational Learning Capability a Missing Link?”, Journal of Management & Organization, 19 (05): 559-582.
- Gürbüz, S. , Ayhan, Ö. ve Sert, M. (2014). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi”, İş ve İnsan Dergisi, 1 (1): 3-19.
- Halis, M., Gökğöz, G. S. ve Yaşar, Ö. (2007). “Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, Sosyal Bilimler Dergisi, sayı: 17, s.187-205.
- Hosmer, L. T. (1995). “Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics”, The Academy of Management Review, 20 (2): 379-403.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20 (4): 1-24.
- İbrahimoglu, N. , Uğurlu, Y. Ö. ve Kızıloğlu, M. (2011). “Örgütlerde Mentorluğun Örgütsel Güven Algısına Etkisine İlişkin Bir Araştırma”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20 (3): 297-318.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24 (4): 195-216.
- Jiang, Y. ve Chen, W-K. (2017). “Effects of Organizational Trust on Organizational Learning and Creativity”, EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education, 13 (6): 2057-2068.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. S. (2010). “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Neşebir İli Örneği”, Öneri, 9 (34): 137-153.
- Karacioğlu, F. ve Türker, E. (2010). “Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24 (2): 121-140.
- Kök, S. B. ve Özcan, B. (2012). “Örgüt Kültürünün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir araştırma”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 7 (2): 113-131.
- Köksal, O. (2012). “Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Nyhan, R. C. ve Marlowe, H. A. (1997). “Development and Psychometric Properties of The Organizational Trust Inventory”, Evaluation Review, 21(5): 614-635.
- Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2010). “Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19 (1): 1-19.
- Özler, D. E. ve Ünver, E. (2012). “Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17 (2): 325-351.

- Paliszkievicz, J. ve Koohang, A. (2013). "Organizational Trust as a Foundation for Knowledge Sharing and its Influence on Organizational Performance", Online Journal of Applied Knowledge Management, 1 (2): 116-127.
- Saliu, A. Y. , Gbadeyan, R. A. ve Olujide, J. O. (2015). "Organizational Commitment and Job Satisfaction of Security Operatives in Selected Tertiary Institutions in Kwara State", Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research, 3 (4): 43-49.
- Saylı, H. ve Tüfekci, A. (2008). "Başarılı Bir Örgütsel Değişimin Gerçekleştirilmesinde Dönüştürücü Liderliğin Rolü", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, sayı: 30, s.193-210.
- Shaw, J. D. , Delery, J. E. ve Abdulla M. H. A. (2003). "Organizational Commitment and Performance among Guest Workers and Citizens of an Arab Country", Journal of Business Research, sayı: 56, s.1021-1030.
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma", Bilişim Teknolojileri Dergisi, 9 (2): 221-227.
- Şentürk, F. K. ve Tekin, Y. (2015). "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve İş Arkadaşı Desteginin İşgören Performansı Üzerine Etkileri: AVM Çalışanları Örneği", Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 7 (2): 195-206.
- Tan, H. H. ve Tan, C. S. F. (2000). "Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization, Genetic", Social and General Psychology Monographs, 126 (2): 241-260.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (1): 37-46.
- Tekin, İ. Ç. ve Çelik, A. (2017). "Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konya Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Örneği", Yönetim Bilimleri Dergisi, 15 (29): 71-90.
- Tekingündüz, S. , Aydın, M. ve Polat, H. (2014). " Kamu Sektöründe Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği", Sayıştay Dergisi, sayı: 94, s.53-72.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O. A. (2013). "Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma", Öneri, 10 (39): 61-76.
- Toprak, L. S. , Şentürk, F. K. ve Kılıç, G. (2017). "Yöneticilerin Çatışma Yönetme Yöntemleri İle Yöneticiye Duyulan Güven Arasındaki İlişki: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", İşletme Bilimi Dergisi (JOBS), 5 (2): 105-133.
- 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.
- Tüzün, K. İ. (2007). "Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri", Karamanoğlu Mehmetbey İ.İ.B.F. Dergisi, sayı: 13, s. 93-118.
- Weichold, K. ve Barber, B. L. (2009). "Introduction to Social Change and Human Development", International Society for the Study of Behavioural Development, sayı: 1, s.1-42.
- Wolowska, A. (2014). "Determinants of Organizational Commitment", Human Resources Management & Ergonomics, sayı: 8, s.129-146.
- Yazıcı, M. (2013). "Toplumsal Değişim ve Sosyal Değerler", Turkish Studies, sayı: 8, s.1489-1501.
- Yenihan, B. (2014). "Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki", Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4 (2): 170-178.
- Yıldız, R. (2002). "Etken ve Edilgenlik Bağlamında Sosyal Değişme ve Eğitim", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, sayı: 6, s.1-18.
- Yıldız, H. , Yıldız, B. ve İyigün N. Ö. (2016). "Psikolojik Sözleşme Algısının Sanal Kayıtarma Davranışları Üzerindeki Etkisi", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, sayı: 47, s.147-165.
- Yücel, C. ve Kalaycı, S. G. (2009). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19 (1): 113-132.
- Yüceler, A. (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı: 22, s.445-458.