

Örgütsel güvenin duygusal bağlılığa etkisi

Sabahattin ÇETİN^a

^a Dr. Öğr. Üyesi, Bartın Üniversitesi, İ.İ.B.F., Bartın, Türkiye, E-Posta: scetin@bartin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9686-1806

MAKALE BİLGİLERİ

Araştırma Makalesi
Geliş Tarihi 17 Mayıs 2021
Revizyon 23 Mayıs 2021
Kabul tarihi 23 Mayıs 2021

Özet

Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın önemli bir belirleyicisi olarak görülmektedir. Yüksek düzeyde duygusal bağlılığa sahip bireyler, örgüt için daha fazla çalışmanın yanı sıra, kendilerine verilen görevlerin dışında ek görevler alarak örgüte değer kazandırma eğilimi gösterirler. Bu nedenle örgütler çalışanlarının duygusal bağlılıklarını arttırmak ister. Bireylerin duygusal bağlılığını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı örgütsel güven ile duygusal bağlılık ilişkisinin incelenmesidir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ile veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında Türkiye’de özel sektör ve kamuda görev yapan çalışanlara ulaşılmaya hedeflenmiş ve 593 çalışandan veri elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre örgütsel güvenin alt boyutu olan çalışma arkadaşlarına güven, duygusal bağlılığı etkilememektedir. Örgütsel güvenin bir diğer alt boyutu olan yönetime güven ise duygusal bağlılığı olumlu yönde anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma arkadaşlarına güven, Yönetime güven, Duygusal bağlılık

The effect of organizational trust on affective commitment

ARTICLE INFO

Research Article
Received 17 May 2021
Received in revised form
23 May 2021
Accepted 23 May 2021

Abstract

Affective commitment is seen as an important determinant of organizational commitment. Individuals with a high level of affective commitment tend to add value to the organization by taking additional tasks outside of the duties assigned to them, as well as working more for the organization. For this reason, organizations want to increase the affective commitment of their employees. There are various factors affecting the affective commitment of individuals. The aim of this study is to examine the relationship between organizational trust and affective commitment. In the research, data were collected by convenience sampling method. Within the scope of the research, it was aimed to reach employees working in the private sector and public sector in Turkey and data was obtained from 593 employees. According to the research findings, trust in colleagues, which is the sub-dimension of organizational trust, does not affect affective commitment. Trust in management, another sub-dimension of organizational trust, affects affective commitment positively and significantly.

Key Words: Trust in colleagues, Trust in management, Affective commitment

Giriş

Sosyal değişim teorisi, çalışan-organizasyon ilişkisine yönelik temel yaklaşımlardan biridir ve çalışanların bir organizasyonla ilişkisinin sosyal değişim süreçleri tarafından şekillendirildiğini savunur. Çalışanlar kendilerine saygı duyulduğunu ve örgütlerinin kendilerine karşı dikkatli ve dürüst olduğunu algıladıklarında, örgütün iyiliği için hareket etme ve menfaatlerine zarar vermemeye özen gösterme zorunluluğu hissedeceklerdir (Archimi, Reynaud, Yasin ve Bhatti, 2018: 908). Bireyin örgüt içerisinde güven duygusunu hissetmesi de örgüte karşı duygusal anlamda daha fazla bağlanmasına sebep olacaktır.

Çalışanların kuruluşlarıyla olan duygusal bağları, örgüte bağlılığın önemli bir belirleyicisi olarak görülmektedir. Duygusal olarak bağlılık, çalışanların örgütün faaliyetlerine katılımlarını, örgütün hedeflerini takip etme istekliliklerini ve örgütte kalma arzularını artıran bir aidiyet ve özdeşleşme duygusuna sahip olarak görülür (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001). Kendini örgütle özdeşiren bireyler, bilgi ve becerilerini örgütün amaçlarına hizmet etmek için kullanırlar. Duygusal bağlılık, bilgi yönetimi için de önemlidir. Bir örgütte bilgi sermayesinin geliştirilmesi, kullanılması ve muhafaza edilmesi, bir dereceye kadar örgütlerine belirli düzeyde bağlılığa sahip çalışanlara bağlıdır (Casimir, Lee ve Loon, 2012). Bu sayede örgüt içi bilgi paylaşımı daha etkili hale gelmektedir.

Örgütsel psikoloji literatüründe farklı bağlılık türleri (devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık, çıkarıcı bağlılık) tanımlanmıştır. Duygusal bağlılık, ortaklar arasında karşılıklı fayda sağlayan ilişkileri geliştirmek ve sürdürmek için en etkili olanıdır (Bloemer ve Schröder, 2003). Duygusal bağlılık, bir bireyin örgüte duygusal bağlılığı anlamına gelir. Literatürde duygusal bağlılığın temel örgütsel sonuçları (performans, devamsızlık, çalışan devri, iş tatmini) etkilediğine dair çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Mercurio, 2015). Bu durum duygusal bağlılığın örgütler için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ise duygusal bağlılığı etkileyen hususlar ele alınmış ve örgütsel güvenin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Literatür Özeti

Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte ve hedeflerine olan duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesi ve örgüt süreçlerine katılımı anlamına gelir (Meyer ve Allen, 1991). Duygusal bağlılık, bireyin örgüt üyesi olmaktan mutluluk duyması ve bireyin örgüte karşı olumlu duygular içinde olma durumu olarak ifade edilmektedir (Karakas ve Serçek, 2014). Duygusal bağlılık terimi, bir birey ile işveren kuruluş arasında (1) kuruluşun hedef ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul, (2) kuruluş adına önemli ölçüde çaba gösterme istekliliği ve (3) örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek anlamına gelmektedir (Nyhan, 1999: 59).

Bergami ve Bagozzi (2000), bireyin örgüte karşı duygu durumunu sevinç ve sevgi olarak iki boyutta ele almaktadır. Bireyin örgütün üyesi olmaktan memnuniyet duyması ve mutlu olması sevincini arttırmaktadır. Örgüte karşı hissettiği aidiyet duygusu ise bireyin örgüte olan sevgisini göstermektedir. Bu iki duygu durumunun içinde bulunduğu duruma ilişkin farklı eylem eğilimleri ve davranışsal tepkileri göstermesine neden olmaktadır.

Yüksek düzeyde duygusal bağlılığa sahip çalışanların işleri, duygusal olarak kendini adamayanlara göre daha geniş bir davranış yelpazesini (genel olarak ekstra rol olarak kabul edilen davranışlar dahil) kapsamaktadır ve bu davranışlara katılma olasılıkları daha yüksektir. Bu nedenle duygusal bağlılık, bireylerin bir örgütsel hedefe ve odak davranışa ulaşmak için daha çok çalışmasına yol açmakla kalmaz, aynı zamanda belirlenen sınırların dışında kalan davranışları da etkiler. Başka bir deyişle, yüksek düzeyde duygusal bağlılığa sahip bireyler, açıkça belirtilmese de, organizasyon için yararlı olan davranışlarda bulunurlar ve görevin ötesine geçip inisiyatif alma konusunda oldukça istekli olabirler (Matzler ve Renzl, 2007; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnysky, 2002).

Bireylerin örgütsel hedeflere katkıda bulunma arzusunun, onları örgüte bağlayan psikolojik bağların doğasından etkilendiğine (Güçel, Tokmak ve Turgut, 2012) dair teorik ve ampirik kanıtlar vardır. Duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi işyerinde ekstra rol ve isteğe bağlı davranışlar gösterilmesi için önemli önemli bir konudur (Jeung, Yoon ve Choi, 2017). Duygusal bağlılığı geliştiren bireylerin daha yüksek düzeyde iş tatmini göstermektedirler (Güçel ve diğerleri, 2012). Daha yüksek duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek iş performansı düzeyleri (Lam ve Liu, 2014), daha düşük devamsızlık, daha düşük çalışan devri (Lam ve Liu, 2014; Meyer ve diğerleri, 2002), daha yüksek iş tatmini, daha az stres (Meyer ve diğerleri, 2002) gibi çeşitli sonuçları olmaktadır.

Örgütsel Güven

Genel olarak güven, bir bireyin başka bir kişi veya kuruluşa, adil, etik ve öngörülebilir bir şekilde davranması için sahip olduğu inanç düzeyini temsil eder (Nyhan, 1999). Güven, başka bir bireyin veya grubun taahhütlere (hem açık hem de örtük) uygun davranmak, dürüst olmak ve fırsat varken bile başkalarından aşırı yararlanmamak için iyi niyetle çaba göstereceği beklentisidir (Archimi ve diğerleri, 2018). Başka bir deyişle güven, bireyin başka bir bireyden gönüllü olarak olumlu amaçlar ve davranışlar beklediği psikolojik bir durumdur (Arslan ve Esatoğlu, 2017: 317).

Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer (1998: 395), güvenin ortaya çıkması için olması iki koşulun var olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bunlar risk ve karşılıklı bağımlılıktır. Risk, güvenen tarafın algıladığı zarar olasılığıdır. Güven ve risk arasındaki bağlantı karşılıklı bir ilişkiden gelir. Çünkü risk, daha sonra risk almaya yol açabilecek güven fırsatı yaratır. Bir diğer gerekli koşul olan karşılıklı bağımlılık ise bir tarafın çıkarlarının diğer tarafa güvenilmeden yerine getirilemeyeceğini ifade eder. Bir örgüt içerisinde farklı karakter ve becerilere sahip bireyler hem kendi kişisel amaçlarını hem de örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için birlikte iş birliği içerisinde çalışması gerekir. Birlikte çalışmak çoğu zaman karşılıklı bağımlılığı içerir ve insanlar bu nedenle kişisel ve örgütsel hedeflerine ulaşmak için başkalarına çeşitli şekillerde bağlıdır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Hem bireysel hem de örgütsel hedeflere ulaşabilmek için karşılıklı bağımlılığın etkili bir biçimde yürütülmesi gerekmektedir.

Kendi kendini yöneten ekiplerin ortaya çıkması, yetki devrinin yaygınlaşması, kontrol mekanizmalarının azalması ve örgüt üyeleri arasındaki etkileşimin artması güven kavramının önemini büyük ölçüde artırır. Kendi kendini yöneten ekiplerin kullanımında güven, denetimin yerini almaktadır. Çünkü çalışanların doğrudan gözlemi pratik olmaz. Ayrıca güvenin çalışanlar tarafından net bir şekilde anlaşılması, insanlar arasında uyumu ve işbirliğini kolaylaştırabilir (Mayer ve diğerleri, 1995). Özellikle farklı özelliklere sahip bireylerin birlikte çalışmak durumunda kaldığı bir ortamda uyum ve iş birliği için güven daha da önemli bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır.

Örgütsel güven hem bireylere duyulan güveni hem de bir bütün olarak örgüte olan güveni ifade eder (Vanhal, Heilmann ve Salminen, 2016). Duygusal bağlılık ve güven arasında ilişkiye dair önemli teorik ve ampirik çalışmalar bulunmaktadır (Ferreira-Oliveira, Keating ve Silva, 2020; Nyhan, 1999). Çalışanların örgütsel bağlılığı, örgüt içerisinde güven ortamının sağlanması ile doğrudan ilişkilidir. Güven temelinde örgütsel bağlılığı sağlayan örgütler, örgüt üyelerinin çabalarını örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirebilmektedir (Diken ve Güler, 2019).

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma modeli şekil 1’de verilmiştir. Modelde örgütsel güven çalışma arkadaşlarına güven ve yönetime güven olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır.

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler şöyledir:

H1: Örgütsel güven duygusal bağlılığı pozitif yönlü anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H1a: Örgüt üyelerinin çalışma arkadaşlarına güveni bireylerin örgüte olan duygusal bağlılığını pozitif yönlü etkilemektedir.

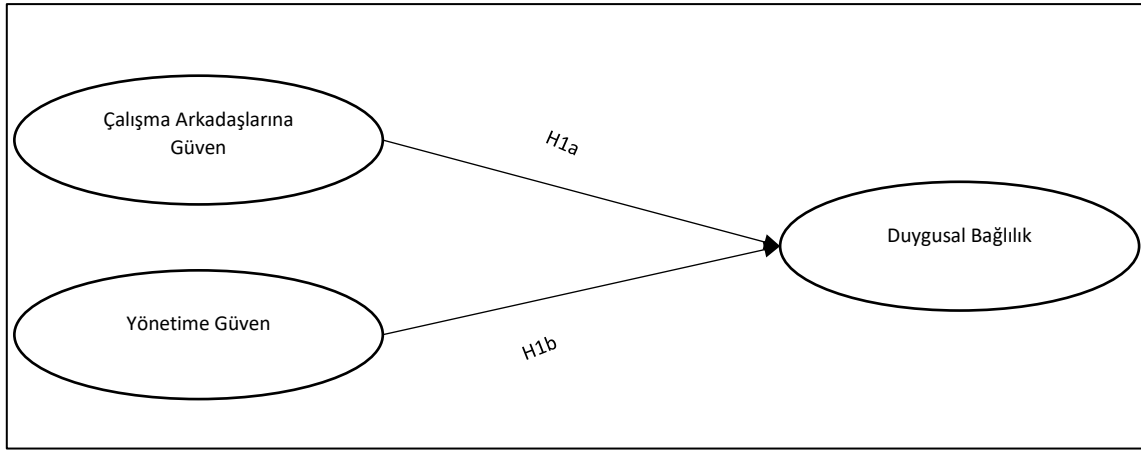
H1b: Örgüt üyelerinin yönetime güveni bireylerin örgüte olan duygusal bağlılığını pozitif yönlü etkilemektedir.

H2: Örgütsel güven ve duygusal bağlılık değişkenlerinin ortalamaları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H2a: Çalışma arkadaşlarına güven değişkeninin ortalamaları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H2b: Yönetime güven değişkeninin ortalamaları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H2c: Duygusal bağlılık değişkeninin ortalamaları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.



Şekil 1. Araştırma modeli

Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın modeli yukarıda verilmiştir. Bu model örgütsel güven ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. Bu amaçla veri elde etmek için anket tekniğinden faydalanılmıştır. Ankette örgütsel güven ölçeği, duygusal bağlılık ölçeği ve demografik bilgiler ile ilgili sorular bulunmaktadır. Araştırma verileri sosyal medya ağları aracılığı ile web tabanlı online anket ile toplanmıştır. İnternet bağlantısına sahip olanların yıllar itibarıyla hızla artması, web tabanlı anket yönteminin kullanımını da arttırmaktadır (Altunışık v.d., 2012). Web tabanlı anketin kullanımı hem daha geniş kesime ulaşma noktasında hem de maliyet açısından araştırmacılara kolaylık sağladığı için tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında Türkiye’de özel sektör ve kamuda görev yapan çalışanlara ulaşılması hedeflenmiş ve 593 çalışandan veri elde edilmiştir.

Örgütsel güveni ölçmek için Mooradian, Renzl ve Matzler (2006)’in çalışmasında kullandığı ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek “çalışma arkadaşlarına güven” ve “yönetime güven” olmak üzere iki boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Duygusal bağlılığı ölçmek için Casimir ve diğerleri (2012)’nin çalışmasında kullandığı ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeklerin orijinal dili İngilizcedir. Ölçekler Türkçe’ye çevrildikten sonra örgütsel davranış alanında çalışan iki akademisyenden görüş alınarak ölçekte yer alan ifadeler düzenlenmiştir. Oluşturulan anketin değerlendirilmesi, soruların okunabilir ve anlaşılabilir olmasını sağlamak amacıyla 20 kişi üzerinde yapılan pilot çalışma yapılmıştır. Alınan görüşler çerçevesinde gerekli düzenlemeler yapılarak anket formuna son şekli verilmiştir.

Tablo 1. Demografik özellikler

		n	%
Cinsiyet	Erkek	399	67,3
	Kadın	194	32,7
Medeni Hal	Evli	299	50,4
	Bekar	294	49,6
Yaş	24 ve altı	51	8,6
	25-39	442	74,5
	40 ve üzeri	100	16,9
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	85	14,4
	Ön lisans	62	10,5
	Lisans	378	63,7
	Lisansüstü	68	11,5
Deneyim	1-5 yıl	277	46,7
	6-10 yıl	133	22,4
	11-15 yıl	80	13,5
	16-20 yıl	43	7,3
Pozisyon	21 ve üzeri	60	10,1
	Çalışan	450	75,9
	Yönetici/İşletme Sahibi	143	24,1
	TOPLAM	593	100

Demografik özelliklere ait bilgiler Tablo 1’de verilmiştir. Buna göre, katılımcıların %67,3’ünü erkekler, %32,7’sini ise kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %50,4’ü evli, %49,6’sı bekdir. Katılımcıların yaşlara göre kategorileri incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%74,5) 25-39 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Eğitim durumu incelendiğinde %75,2’lik kesimin lisans ve üstü eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir. Deneyim sürelerine göre en yüksek oran %46,7’lik oranla 1-5 yıl arası deneye sahip bireyler olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların %75,9’luk bölümünün çalışan, %24,1’lik kesimi ise yöneticilerden oluşmaktadır.

Bulgular

Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Tablo 2. Faktör yükleri, Cronbach’s Alpha (α), birleşik güvenilirlik (CR), çıkarılan ortalama varyans (AVE)

Boyutlar	İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa (α)	CR	AVE
Örgütsel Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven1	,885	0,872	0,898	0,746
	Çalışma Arkadaşlarına Güven2	,931			
	Çalışma Arkadaşlarına Güven3	,767			
	Yönetime Güven1	,784	0,796	0,816	
	Yönetime Güven2	,826			
	Yönetime Güven3	,704			
Duygusal Bağlılık	Duygusal Bağlılık1	,678	0,929	0,935	0,707
	Duygusal Bağlılık2	,780			
	Duygusal Bağlılık3	,909			
	Duygusal Bağlılık4	,919			
	Duygusal Bağlılık5	,858			
	Duygusal Bağlılık6	,877			

Araştırmada kullanılan ölçekler ve bu ölçeklerin alt boyutlarına ait faktör yükü, birleşik güvenilirlik (CR), çıkarılan ortalama varyans (AVE) ve Cronbach’s Alpha (α) değerleri Tablo 2’de verilmektedir. Değişkenlere ait faktör yükleri incelendiğinde “Çalışma arkadaşlarına güven” boyutuna ait değerler ,767 ile ,931 arasındadır. “Yönetime güven” boyutunun faktör yükleri ,704 ile ,826 arasında, “Duygusal bağlılık” değişkeninin faktör yükleri ise ,678 ile ,919 arasında değişmektedir. Araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir (Şencan ve Fidan, 2020). Bu nedenle, tüm ölçeler iyi yapı geçerliliği gösterdiği söylenebilir (Fornell ve Larcker, 1981). CR test sonuçlarına göre değişkenlere ait değerler ,816 ile ,935 arasında değişmektedir. Bu değerin 0,70’den yüksek olması gerekmektedir. Değişkenlerin AVE değerleri incelendiğinde bu değerlerin ,598 ile ,746 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değer de 0,50’den yüksek olması gerekmektedir (Hair, 1998;612). Cronbach’s Alpha değerlerinin ,796 ile ,929 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerlerin ise 0,70’den yüksek olması (Altunışık v.d., 2012: 126) arzu edilmektedir. Sonuçlara göre değişkenlere ilişkin içsel yapı tutarlılığı sağlandığı ifade edilebilir.

Tablo 3. Korelasyon analizi sonuçları

	Mean	Std. Deviation	Çalışma Arkadaşlarına Güven	Yönetime Güven
Çalışma Arkadaşlarına Güven	3,75	1,00	1	
Yönetime Güven	3,56	1,05	,465**	
Duygusal Bağlılık	3,69	1,09	,303**	,601**

*p<,05, **p<,01

Araştırma modelindeki değişkenler arasında ilişkinin tespitine dönük yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre (Tablo 3) çalışma arkadaşlarına güven, yönetime güven ve duygusal bağlılık değişkenleri arasında p<,01 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Araştırma modeli uyum indeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Değer	Ölçüm Değerleri	Uyum düzeyi
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	2,756	Kabul Edilebilir
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1,00$	$,90 \leq GFI \leq 0,95$,964	İyi Uyum
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$,85 \leq AGFI \leq 0,90$,942	İyi Uyum
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1,00$	$,90 \leq NFI \leq 0,95$,973	İyi Uyum
TLI	$,97 \leq TLI \leq 1,00$	$,95 \leq NFI \leq 0,97$,977	İyi Uyum
CFI	$,97 \leq CFI \leq 1,00$	$,95 \leq NFI \leq 0,97$,983	İyi Uyum
RMSEA	$00 \leq RMSEA \leq ,05$	$,05 \leq RMSEA \leq 0,10$,054	Kabul Edilebilir

Kaynak: Erkorkmaz, Etikan, Demir, Özdamar ve Sanioğlu (2013); İlhan ve Çetin (2013)

Araştırma modeli yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile analiz edilmiştir. Araştırma modelinin uyum değerleri Tablo 4'de verilmektedir. Değerler incelendiğinde tüm değerlerin kabul edilebilir ve iyi uyum değerleri arasında olduğu belirlenmiştir. Bu değerler kurulan modelin geçerli bir model olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. Değişkenler arası katsayılar ve anlamlılık düzeyleri

Etkileşim		Std. Reg. Kats.	Std. Hata	P	Sonuç
Duygusal Bağlılık	<--- Çalışma Arkadaşlarına Güven	-,082	,053	,067	Reddedildi
Duygusal Bağlılık	<--- Yönetime Güven	,741	,075	***	Kabul edildi

Tablo 5'te değişkenler arası katsayılar ve anlamlılık düzeyleri verilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışma arkadaşlarına güven değişkeni duygusal bağlılığı anlamlı bir biçimde etkilememektedir (-,082, $p > 0.05$). Bu çerçevede araştırma kapsamında geliştirilen H1a hipotezi reddedilmiştir. Yönetime güven ile duygusal bağlılık ilişkisi incelendiğinde, yönetime güven değişkeninin duygusal bağlılığı anlamlı bir biçimde etkilediği belirlenmiştir (,741, $p < 0.01$). Yönetime güven değişkeni duygusal bağlılığın %47,9'unu açıklamaktadır ($R^2: 47,9$). Bu sonuçlara göre ise H1b hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Farklılık testleri sonuçları

		N	Ortalama	SS	t/F	P	
Yönetime Güven	Sektör	Kamu	379	3,44	1,08	-3,771	,000
		Özel	214	3,78	,96		
	Çalışan	450	3,47	1,06	-3,948	,000	
Yönetime Güven	Pozisyon	Yönetici	143	3,86			,95
		Kadın	194	3,52			1,14
Duygusal Bağlılık	Cinsiyet	Erkek	399	3,76	1,07	-2,530	,012
		Kamu	379	3,57	1,09		
Duygusal Bağlılık	Sektör	Özel	214	3,89	1,08	-3,511	,000
		Çalışan	450	3,57	1,14		
	Duygusal Bağlılık	Pozisyon	Yönetici	143	4,06	,86	-5,462

Katılımcıların örgütsel güven ile duygusal bağlılık değişkenlerine ait görüşlerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile analiz edilmiştir. Tablo 6'ta analiz sonucunda istatistik açıdan anlamlı farklılık bulunan faktörlere ilişkin bilgiler verilmiştir. Çalışma arkadaşlarına güven boyutunu ortalamaları hiçbir demografik değişkene göre anlamlı farklılık göstermemiştir. H2a hipotezi reddedilmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların yönetime güven değişkenine ait ortalamaları sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($t=-3,771$; $p=0.00$). Özel sektör çalışanlarının yönetime güven değişkenine ilişkin ortalamaları kamu kesimi çalışanlarının ortalamalarından daha yüksek çıkmıştır. Katılımcıların yönetime güven değişkenine ait ortalamaları pozisyona göre de anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t=-3,948$; $p=0.00$). Yönetici pozisyonunda görev yapanların yönetime güven değişkenine ilişkin ortalamaları çalışanların ortalamalarından daha yüksek çıkmıştır. Buna göre yöneticilerin örgüt yönetimine olan güveni daha yüksektir.

Duygusal bağlılık değişkeni ortalamaları incelendiğinde cinsiyet, sektör ve pozisyona göre ortalamalarda farklılıklar bulunmuştur. Buna göre erkeklerin ortalamaları kadınlara göre daha yüksektir ($t=-2,530$; $p=0.12$). Özel sektör çalışanlarının duygusal bağlılık değişkeni puan ortalamaları da kamu kesimi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($t=-3,511$; $p=0.00$). Son olarak yönetici pozisyonunda çalışanların duygusal bağlılık puan ortalamaları çalışan pozisyonunda çalışanlardan yüksek bulunmuştur ($t=-5,462$; $p=0.00$). Bu sonuçlar çerçevesinde H2b ve H2c hipotezleri kısmen kabul edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada örgütsel güvenin duygusal bağlılığa etkisi ele alınmıştır. Ayrıca örgütsel güven ve duygusal bağlılık değişkenlerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği de araştırmanın amaçları arasındadır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel güven değişkeninin alt boyutlarından biri olan çalışma arkadaşlarına güven boyutunun duygusal bağlılığı istatistik açıdan anlamlı bir biçimde etkilemediği belirlenmiştir. Örgütsel güvenin bir diğer boyutu yönetime güven ise duygusal bağlılığı anlamlı bir biçimde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre bireylerin çalıştıkları örgüte olan güvenlerinin örgüte olan duygusal bağlılığı arttırmaktadır. Çalışma arkadaşlarına güven, bireyin örgüte olan duygusal bağlılığı etkilememektedir. Ancak çalışan bireyler arasındaki güven ortamı etkili bir örgüt kültürü oluşturulması noktasında önemlidir. Örgütlerin güvenin her çeşidini örgüt içerisinde hakim kılmaları sürdürülebilirlik açısından önemli bir konudur. Ancak Nyhan (1999), yaptığı çalışmada kişiler arası ilişkilerdeki güvenin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu ifade etmektedir. Buradaki farklılık katılımcıların mesleklerinden kaynaklanmış olabilir. Bu çalışmada meslekler ele alınmamıştır. Ancak Nyhan (1999)'nın yaptığı çalışmada katılımcıların büyük çoğunluğunu mühendisler oluşturmaktadır. Mühendisler daha çok grup halinde çalıştıklarından çalışma arkadaşlarına güven duygusal bağlılığı etkilemiş olabilir.

Değişkenlerin ortalamalarının demografik değişkenlere göre farklılıkları incelendiğinde, çalışma arkadaşlarına güven boyutu ortalamaları hiçbir demografik değişkene göre farklılık göstermemektedir. Yönetime güven boyutu ortalamaları sektöre ve pozisyona göre anlamlı farklılık göstermiştir. Sonuçlara göre güven boyutu ortalaması özel sektör çalışanlarının kamu kesimi çalışanlarından ve yöneticilerin de çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. Duygusal bağlılık değişkeni ortalamaları ise cinsiyet, sektör ve pozisyona göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre erkeklerin ortalamaları kadınlardan, özel sektör çalışanlarının ortalamaları kamu kesimi çalışanlarından ve yöneticilerin de çalışanlardan daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Diken ve Güler (2019) de duygusal bağlılık ortalamalarında erkeklerin kadınlardan daha yüksek ortalamaya sahip olduğunu belirlemiştir. Araştırmanın bulguları bu çalışma ile örtüşmektedir.

Literatürde örgütsel güven ve duygusal bağlılık ilişkisine dair farklı sonuçlar bulunmaktadır. Bulunan bu sonuçlar Mukherjee ve Bhattacharya (2013) çalışmaları ile uyumlu görünmektedir. Ferreira-Oliveira ve diğerleri (2020) yöneticiye güven ile duygusal bağlılık ilişkisini incelemiş ve yöneticiye güvenin duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Diken ve Güler (2019), örgütsel güven ile duygusal bağlılık arasında iki yönlü pozitif bir ilişki bulunmuştur. Araştırmacılara göre örgütsel güven artışı, duygusal bağlılığı, duygusal bağlılığın artışı da örgütsel güveni artırmaktadır. Çalışmanın bulguları bu araştırmaları desteklemektedir. Ancak Nyhan (1999), kişiler arası ilişkilerdeki güvenin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu, ancak örgüte olan güven ile

duygusal bağlılık arasında anlamlı bir etkinin olmadığını bulmuştur. Buradaki farklılığın sebebi örneklem kaynaklı olabilir. Yapılan çalışmada kamuda görev yapan mühendisler ve şehir yönetiminde görev alan çalışanlar olmak üzere iki grubu ele alınmıştır. Kamusal örgütler faaliyetlerini yasalara bağlı yürütmek durumunda oldukları için, örgüt yönetiminin faaliyetleri çalışanlar tarafından yasal süreçlerin uygulanması olarak algılanmış olabilir. Bu durum da çalışanların bağlılığını etkilememiş olabilir.

Güven olmadan gelişen bir organizasyon düşünmek zordur. Güven, iş tatmini ve yaratıcılığı artırarak ve kaygıyı azaltarak çalışan davranışını etkileyebilir. Çalışanlar arasındaki koordinasyonu geliştirir, etkileşimlerinin daha dürüst ve daha özgür olmasını sağlayarak bireylerin bilgi ve becerilerini örgüt üyeleri ile paylaşmasını kolaylaştırır. Tersine, örgütsel liderliklerine güvenmeyen çalışanlar savunmacı olma eğilimindedir. Böyle bir ortamda çalışanlar örgütsel kurallara uysalar da risk almayı gerektiren işlerde örgütün amaçlarını öncelemek yerine olabildiğince riski en aza indirecek davranışları benimseme eğilimi gösterirler (Archimi ve diğerleri, 2018). Özellikle yenilikçi örgütler için bu durum ciddi sıkıntılara çıkartabilir. Çünkü yenilik içerisinde riski barındırma özelliğine sahiptir. Risk olduğunda ise bireylerin bireysel inisiyatifleri devreye girecek ve verecek kararları etkileyecektir. Bireyin duygusal anlamda örgüte bağlanması, inisiyatif alınması gereken noktalarda örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi doğrultusunda bireyi motive edecektir. Böylece güven ortamının hâkim olduğu, bireylerin duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu örgütler amaçlarına daha etkili ulaşabilecektir.

Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle çalışmada çok sınırlı değişken kullanılmıştır. Örgütsel güven ve duygusal bağlılık birkaç öncül temel alınarak tamamen açıklamak mümkün olmadığı için diğer olası öncülleri de test etmek önemlidir. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yönteminin kendi içinde bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışmada da bu sınırlılıklar geçerlidir. Güven ve bağlılığın öneminin açıklanmasında kültürel bağlam önemli olabileceğinden, farklı kültürlerde araştırmalar yapılması ve bulguların diğer bağlamlarda, özellikle diğer kültürlerde karşılaştırmaları önerilmektedir.

Kaynakça

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Geliştirilmiş 7. Basım, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Archimi, C. S., Reynaud, E., Yasin, H. M. ve Bhatti, Z. A. (2018). How Perceived Corporate Social Responsibility Affects Employee Cynicism : The Mediating Role of Organizational Trust. *Journal of Business Ethics*, (151), 907–921.
- Arslan, D. T. ve Esatoğlu, A. E. (2017). Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 315–352. doi:10.20491/isarder.2017.274
- Bergami, M. ve Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization , Affective Commitment and Group Self-esteem as Distinct Aspects of Social Identity in the Organization. *British Journal of Social Psychology*, (39), 555–577.
- Bloemer, J. ve Schröder, G. O. (2003). Antecedents and Consequences of Affective Commitment. *Australasian Marketing Journal*, 11(3), 33–43. doi:10.1016/S1441-3582(03)70133-5
- Casimir, G., Lee, K. ve Loon, M. (2012). Knowledge sharing: Influences of trust, commitment and cost. *Journal of Knowledge Management*, 16(5), 740–753. doi:10.1108/13673271211262781
- Diken, A. ve Güler, B. (2019). Sosyal Değişim Sürecinde Örgütsel Güven ve Örgüte Duygusal Bağlılık : Bir Kamu Üniversitesinde Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* ?, (Prof. Dr. Fuat Sezgin Özel Sayısı), 128–140.
- Doğan, İ. ve Özdamar, K. (2017). The Effect of Different Data Structures, Sample Sizes on Model Fit Measures. *Communications in Statistics-Simulation and Computation*, 46(9), 7525–7533.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanioğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 33(1), 210–223. doi:10.5336/medsci.2011-26747
- Ferreira-Oliveira, A. T., Keating, J. ve Silva, I. (2020). Sustainable HRM as a Pathway to Sustainability — HRMS Relevance on Affective Commitment through Organizational Trust. *Sustainability*, (12), 1–27.
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981), "Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics". *Journal of marketing research*, 382-388.
- Güçel, C., Tokmak, İ. ve Turgut, H. (2012). The Relationship of The Ethical Leadership Among The Organizational Trust, Affective Commitment and Job Satisfaction: Case Study of A University. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(2), 101–110.
- Hair, J. Joseph F., Ralf E. Anderson, Ronald L. Tatham, William C. B. (1998). *Multivariate Data Analysis*, Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2013). Çevrimiçi Öğrenmeye Yönelik Hazır Bulunmuşluk Ölçeği'nin (Çöhbö) Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *EĞİTİM TEKNOLOJİSİ Kuram ve Uygulama*, 3(2), 72–101.
- Jeung, C. W., Yoon, H. J. ve Choi, M. (2017). Exploring the affective mechanism linking perceived organizational support and knowledge sharing intention: a moderated mediation model. *Journal of Knowledge Management*, 21(4), 946–960. doi:10.1108/JKM-12-2016-0530
- Karakaş, A. ve Serçek, S. (2014). Psikolojik Güçlendirme Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi/ Journal of Travel and Hospitality Management*, 11(2), 90–107.
- Lam, L. W. ve Liu, Y. (2014). The identity-based explanation of affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 29(3), 321–340. doi:10.1108/JMP-02-2012-0036
- Matzler, K. ve Renzl, B. (2007). Personality Traits , Employee Satisfaction and Affective Commitment Personality Traits , Employee Satisfaction and Affective Commitment. *Total Quality Management Vol.*, 18(5), 589–598. doi:10.1080/14783360601061528
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment : An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. doi:10.1177/1534484315603612
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. doi:10.1057/9780230501997_5
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective , Continuance , and Normative Commitment to the Organization : A Meta-analysis of Antecedents , Correlates , and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Mooradian, T., Renzl, B. ve Matzler, K. (2006). Who trusts? Personality, trust and knowledge sharing. *Management Learning*, 37(4), 523–540. doi:10.1177/1350507606073424
- Mukherjee, K. ve 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. doi:10.1177/0258042X13491363
- Nyhan, R. C. (1999). Increasing Affective Organizational Commitment in Public Organizations The Key Role of Interpersonal Trust. *Review of Public Personnel Administration*, Summer, 58–70.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. doi:10.1037/0021-9010.86.5.825
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. ve Camerer, C. (1998). Not So Different After All : A Cross- Discipline View of Trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393–404.
- Şencan, H. & Fidan, Y. (2020), "Likert Verilerinin Kullanıldığı Keşfedici Faktör Analizlerinde Normallik Varsayımı ve Faktör Çıkarma Üzerindeki Etkisinin SPSS, FACTOR ve PRELIS Yazılımlarıyla Sınanması", *BMJ*, (2020), 8(1): 640-687.
- Vanhala, M., Heilmann, P. ve Salminen, H. (2016). Organizational Trust Dimensions as Antecedents of Organizational Commitment, 23(1), 46–61. doi:10.1002/kpm