

**T.C.
İSTANBUL NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞAN YETİŞKİNLERDE KURUMSAL BAĞLILIK,
ÖRGÜTE GÜVEN VE YAŞANILAN YER ALGISI
ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Irmak AK

**Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Selçuk ASLAN

AĞUSTOS - 2022

T.C.
İSTANBUL NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞAN YETİŞKİNLERDE KURUMSAL BAĞLILIK,
ÖRGÜTE GÜVEN VE YAŞANILAN YER ALGISI
ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Irmak AK

ORCID ID: 000-0002-7453-5310

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji

“Bu tez 19/08/2022 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Dilek Özsoy	Başarılı	
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Mavi	Başarılı	
Dr. Öğr. Üyesi Selçuk Aslan	Başarılı	

Enstitü Müdürü

Onay

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygu olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Irmak AK

19.08.2022



ÖNSÖZ

Bu tezi sevgili babam Mehmet AK ve sevgili annem Leman AK 'a ithaf ediyor, kendilerini rahmet saygı ve özlemle anıyorum. Kız kardeşim Zeynep AK, bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olmuş, motivasyonumu yükseltmiş ve emeklerini esirgememiştir. Yemeklerini kendisi yapmak zorunda kaldığı için oğlum Ruşen Ali BAYDAR'a bu fedakarlığından dolayı teşekkür ediyorum. Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Selçuk ASLAN Hocama, değerli katkı ve emeklerini hiçbir zaman esirgemeyen, sürekli beni başaracağıma inandıran ve bu yola çıkmama ışık olan Prof. Dr. İlhami ÇOLAK hocama, tüm soru ve maillerime anında cevap veren Enstitü Müdürü Doç Dr. Mehmet ALTUNTAŞ ve Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin SEVGİLİ hocalarıma içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Bu vesileyle tüm hocalarıma, çalışma arkadaşlarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını esirgemeyen meslektaşlarıma teşekkürlerimi borç bilirim.

Irmak AK

19.08.2022

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
GİRİŞ	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler	4
Araştırmanın Önemi	5
Sınırlılıklar	5
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
1.1. Kurumsal Bağlılık.....	6
1.1.1. Kurumsal (Örgütsel) Bağlılık Kavramı.....	6
1.1.2. Kurumsal (Örgütsel) Bağlılık Aşamaları	12
1.1.3. Kurumsal Bağlılığı Etkileyen Etmenler	13
1.1.4. Kurumsal Bağlılık ile İlgili Araştırmalar	16
1.2. Örgütsel Güven	20
1.2.1. Örgütsel Güven Tanımı.....	20
1.2.2. Örgütsel Güven Teorileri	26
1.2.3. Örgütsel Güvenle İlgili Araştırma Bulguları	29
1.3. Yaşanılan Yer Algısı.....	30
1.3.1. Yer Algısı Kavramı	30
1.3.2. Yer Duygusunun Ölçülmesi	34
BÖLÜM 2: YÖNTEM	36
2.1. Araştırmanın Modeli	36
2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	36
2.3. Veri Toplama Araçları	36
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	36
2.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği.....	36
2.3.3. Yaşanılan Yer Algısı Ölçeği	37
2.3.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	37
2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	38

BÖLÜM 3: BULGULAR.....	40
3.1. Betimsel İstatistikler	40
3.2. Kurumsal Bağlılık, Örgütsel Güven ve Yaşanılan Yer Algısının Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Fark Testleri.....	44
3.2.1. Cinsiyete Göre Fark Analizi	44
3.2.2. Yaş Gruplarına Göre Fark Analizi	45
3.2.3. Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi.....	49
3.2.4. Gelir Durumuna Göre Fark Analizi	51
3.2.5. Şu Anda Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Fark Analizi.....	54
3.2.6. Toplam Çalışma Süresi	57
3.3. Kurumsal Bağlılık, Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler	62
3.4. Kurumsal Bağlılık ve Yaşanılan Yer Algısının Örgütsel Güven Üzerine Etkisi	63
TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER.....	65
KAYNAKÇA	70
EKLER.....	80
6.1. Ek-1 Örgütsel Güven Ölçeği.....	80
6.2. Ek-2 Yaşanılan Yer algısı Ölçeği	81
6.3. Ek-3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği	82
6.4. Ek-4 Etik Kurul Kararı.....	83

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 : Tanımlayıcı İstatistikler	38
Tablo 2 : Cinsiyete Göre Dağılım	40
Tablo 3 : Yaş Gruplarına Göre Dağılım.....	40
Tablo 4 : Medeni Duruma Göre Dağılım	40
Tablo 5 : Eğitim durumuna Göre Dağılım	41
Tablo 6 : Anne Eğitim durumuna Göre Dağılım.....	41
Tablo 7 : Baba Eğitim durumuna Göre Dağılım	42
Tablo 8 : Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım.....	42
Tablo 9 : Kardeş Sayısına Göre Dağılım	43
Tablo 10 : Bulunduğu kurumda Çalışma Yılına Göre Dağılım	43
Tablo 11 : Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılım.....	43
Tablo 12 : Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	44
Tablo 13 : Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	45
Tablo 14 : Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	48
Tablo 15 : Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	49
Tablo 18 : Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılması	51
Tablo 19 : Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Halen Çalıştığı Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 20 : Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Toplam Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	58
Tablo 21 : Değişkenler ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları	62
Tablo 22 : Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Güven Üzerine Etkisi.....	64

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 : Güvenin Evrimsel Aşamaları (Currall ve Epstein, 2003).....	27
--	----



Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Çalışan Yetişkinlerde Kurumsal Bağlılık, Örgüte Güven Ve Yaşanılan Yer Algısı Arasındaki İlişkiler	
Tezin Yazarı: Irmak AK	Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Selçuk ASLAN
Kabul Tarihi: 19.08.2022	Sayfa Sayısı: viii (önkısım)+73(tez)+3(ek.)
Anabilim Dalı: Psikoloji	Bilim Dalı: Psikoloji
Bu araştırmanın amacı, çalışan yetişkinlerde kurumsal bağlılık, örgüte güven ve yer algısı arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu amaca uygun olarak kurumsal bağlılık, örgüte güven ve yer algısı değişkenlerinin birbirleri ile birlikte değişim ilişkisi, sosyo-demografik değişkenlerle arasındaki ilişkiler ve değişkenler arası yordayıcı ilişkiler araştırılmıştır. Araştırmanın evreni 19-70 yaş üzerindeki erişkin bireylerdir. Uygulama İstanbul ilinde çalışan 318 yetişkin ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, kardeş sayısı, aylık gelir durumu, anne-baba eğitimi, yaşadığı yer, arkadaş sayısı ve oturduğu yere ait sorulardan oluşan kişisel bilgi formu ile birlikte verilen üç ölçek (Örgütsel güven, Yaşanılan yer algısı ve Örgütsel bağlılık ölçekleri) kullanılmıştır. Veriler SPSS 21 analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, örgütsel güven ile yaşanılan yer algısı arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif ilişki; örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif ilişki ve yaşanılan yer algısı ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki çıkmıştır. Katılımcıların yaşanılan yer algısı ve örgütsel bağlılıklarının örgütsel güven üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur.	
Anahtar Sözcükler: Örgütsel bağlılık, örgütsel güven, yaşanılan yer algısı	

Nişantaşı University, Graduate Education Institute Abstract of Master's Thesis

The Title of Thesis: The Relationships Between Institutional Commitment, Trust in the Organization and Perception of Living Place in Working Adults	
Author: Irmak AK	Supervisor: Assist. Prof. Dr. Selçuk ASLAN
Date: 19.08.2022	Nu. of Pages: viii (pre text)+73(main body)+3(app.)
Department: Psychology	Subfield: Psychology
The aim of this study is to examine the relationships between organizational commitment, trust in the organization and sense of place in working adults. In accordance with this purpose, the relationship of variables with each other, the relationship between socio-demographic variables and the predictive relationships between variables were investigated. The population of the research is adult individuals over the age of 19-70. The application was carried out with 318 adults working in the province of Istanbul. Relational screening method was used in the research. The first part of the data collection tool consists of demographic questions consisting of questions about the participants' gender, age, marital status, education level, number of siblings, monthly income, parental education, place of residence, number of friends and residence. The second part consists of 3 scales (Organizational trust, Perception of living place and Organizational commitment scales). Data were analyzed using SPSS version 21, which includes descriptive and inferential statistics. According to the results of the study, a low-level, significant and positive relationship between organizational trust and the perception of living place; A moderate, significant and positive relationship was found between organizational trust and organizational commitment, and a low, significant and positive relationship was found between the perception of living place and organizational commitment. It was found that the participants' perception of the place where they live and their organizational commitment have an effect on organizational trust.	
Keywords: Organizational commitment, Organizational trust, Perception of living place	

GİRİŞ

Problem Durumu

Çalışma hayatı, yaşamın önemli bir parçasıdır ve insan kültürünü sosyal ve psikolojik olarak etkileyen bir süreçtir. Çalışmanın sonucunda elde edilen çıktılar, diğer etkilerinin yanı sıra bireyin toplumsal konumunu da etkilemekte, iş insan yaşamının her alanında önemli bir rol oynamaktadır. Buradan hareketle çalışma yaşamının insanların kişisel gelişimlerinde motive edici etkiler ortaya koyduğuna işaret edilmektedir. En temel olarak yaşamak için gereksinim duyulan maddi kazançların elde edilmesini ve bireyin kendini değerli hissetmesi, üreten biri olarak deneyimlemesi gibi duygusal gereksinimlerin karşılanmasını sağlamaktadır (Górny, 2018, s. 55). Çalışma yaşamının verimli olarak sürdürülmesinde etkili olduğu değerlendirilen önemli bir etmen bireyin çalıştığı yere duyduğu bağlılık duygusudur.

Kuruma bağlılık kavramı; kurumun değerlerinin ve amaçlarının kurumda çalışanlar tarafından özümsemesi, çalışan kişinin kurumun değerli ve önemli bir üyesi olmak için emek etmesi, kurumu büyük ve güçlü bir aile gibi, kendisinin ise bu ailenin bir üyesi gibi görmesi olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel bağlılık konusunda daha önce yapılan araştırmalar ışığında, çalışanın yüksek düzeyde bağlılık göstermesinin örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği vurgulanmaktadır (Freund & Carmeli, 2003). Ayrıca, çalışanlar çabalarının çoğunu organizasyonlarında yüksek performans sergilemek için harcamaktadırlar (Chughtai & Zafar, 2006). Buna paralel olarak, örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olması, kurumda verimliliği kolaylaştırırken devamsızlık oranını ve işten ayrılma oranını düşürdüğü için örgütsel bağlılığın örgüt için oldukça önemli olduğu ifade edilmektedir (Jernigan, Beggs, & Kohut, 2002). Buradan hareketle örgütsel bağlılığın bir kurumun başarısıyla bağlantılı olduğunu kanıtlayan araştırmalara göre, çalışanın örgütsel bağlılığının artması açısından desteklenmesi gerekmektedir (Aube, Rousseau, & Morin, 2007).

Örgütsel bağlılık konusu bilim adamları için her zaman popüler bir konu olmuştur. Örgütsel bağlılık, örgütsel sonuçların yanı sıra iş performansı üzerindeki önemli etkileri nedeniyle, uygulayıcılar ve araştırmacılar tarafından sıklıkla ele alınan önemli iş tutumlarından biri haline gelmiştir (Dirani, 2009). 1980'lerden beri, çoğu

akademisyen örgütsel bağlılık teorileri üzerinde çalışmaktadır. Ancak bu tanımların çalışılması esnasında bağlılık ölçütlerinin ne olduğu konusunda tam bir fikir birliğinin olmaması nedeniyle kavramlar hakkında uzlaşma zor görünmektedir (Meyer ve Allen, 1997).

Örgütlerde, ilişkiler geliştikçe yöneticilerde ve çalışanlarda karşılıklı yükümlülük, destek ve güven duyguları gelişmektedir (Cropanzano & Mitchell, 2005). Bu süreçte, karşılıklı yükümlülüklerin yerine getirilmesinde ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda yapılacak değişim, karşılıklı bağımlılık ilişkisi içinde olan ortaklar arasındaki güveni güçlendirmekte ve dengelemektedir, böylece ilişkinin zaman içinde sürdürülmesine yardımcı olmaktadır. Karşılıklılık sürecinin isteğe bağlı doğası nedeniyle, kuruluşlar içinde güven oluşturmak, sosyal değişim ilişkileri geliştirmek için kilit bir bileşendir. Örneğin, çalışanların örgüte güvendiklerinde daha fazla çaba gösterme ve daha olumlu iş tutumlarına sahip olma olasılıkları da yükselmektedir (Aryee, Budhwar, & Chen, 2002). Örgütlerde güvenin nasıl geliştirileceğini anlamak için araştırmacılar, örgütsel adalet, insan kaynakları uygulamaları gibi güvenin sayısız öncülünü araştırmışlardır. Dahası, örgüte güven, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütte kalma niyetleri gibi çeşitli iş tutumlarıyla ve görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi çeşitli çalışan davranışlarıyla birlikte ele alınarak incelenmekte ve bu temelde ölçülmektedir (Chen, Aryee, & Lee, 2005).

İş yaşamının kalitesinin çeşitli örgütsel faktörleri (iş çabası ve performansı, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işe bağlılık gibi) etkilediği varsayılmakta; örgütsel güven ise çalışanın örgütün vaatlerinin ve eylemlerinin güvenilirliğine ilişkin beklentisi olarak ele alınmaktadır (Ballou & Godwin, 2007). Bu nedenle, iş ve organizasyon çalışanların ihtiyaçlarını ne kadar tatmin edebilirse, çalışanlar üretkenlikte orantılı iyileştirmelerle birlikte işe o kadar fazla çaba harcamaktadırlar (Huang, Lawler, & Lei, 2007).

Bir örgüt için çalışan bağlılığı ve verimliliği açısından önemli bir etmen olduğu için, çalışanların bir örgüte bağlılığının nasıl geliştiğini belirlemek için önemli çalışmalar yürütülmektedir (Berberoğlu ve Seçim, 2015). Örgütsel bağlılık, amaç ve değeri de içine alacak şekilde örgüte bağlılığa odaklanmaktadır. Örgütsel bağlılık ise bireyin kendisi ve işvereni arasındaki ilişkileri olumlu olarak algıladığında, zamanla hızlı olmayacak şekilde gelişme göstermektedir. Aslında, örgütsel bağlılığın zamanla, daha

düzenli ve sürekli gelişmesine vurgu yapılmaktadır. Şüphesiz, çalışanın örgütsel bağlılığı, performansın yükselmesine neden olabilecek tutumların başında gelmektedir. Örgütüne bağlı çalışan, örgüt başarısı için daha verimli çalışacağından ve örgütün amacına ve misyonuna erişmesi için gayret edeceğinden, daha az bağlı çalışanlardan daha yüksek performans gösterebilecektir (Jafri & Lhamo, 2013).

Bağlılığı yüksek olan çalışanların daha fazla motivasyona sahip olması ve üst seviyede performans göstermeleri beklenmektedir (Berberoğlu ve Seçim, 2015).

Örgütsel düzenin oluşmasında etkisi son yıllarda hızla yükselen kurumsal güvene olan ilgi, örgütsel başarı, istikrarlılık ve çalışanların refahını sağlamada önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Taşkın & Dilek, 2010, s. 40). Bir örgütün hedeflerine ulaşması ve amaçlarını gerçekleştirmesi için öncelikle çalışanlarının o kuruma ve örgüte olan güven ve bağlılıklarıyla mümkün olmaktadır. Güven, bir psikolojik değişken olarak psikologlar kadar diğer bilim dallarını da yakından ilgilendiren bir kavram olmuştur. 1990'lardan bu yana güven yapısının; kişilerarası ilişkilerin temeli olduğu ve örgütlerin rekabet avantajı elde etmeleri için kaynak yaratmada etkili olduğu iddia edilmektedir (Tan ve Lim, 2009, s. 44). Örgütler ancak çalışanlarının örgüte bağlılıkları ile rekabet avantajı elde edebilmektedirler. Bu bağlılığın oluşmasındaki en önemli faktör ise çalışanların örgütlerine duydukları güvendir. Bu nedenle örgüt teorisi ve araştırmalarında önemli bir rol oynayan güven, hem çalışanlar hem de örgütler için önemlidir. Örgütsel güven, bir işverene duyulan güven ve destek duygusudur ve işverenin açık sözlü olacağına ve taahhütlerini yerine getireceğine olan inancını ifade etmektedir (Taşkın & Dilek, 2010, s. 37). Güven birçok bakış açısına göre incelenmektedir. Bunlar kişilik eğilimi, kurum değişkeni, kişiler arasındaki etkileşim ve iletişim gibi sosyal psikolojik olgular olup, etkileşime geçilen bireyin kişilik özelliklerinin bir sonucu olarak da belirlenebilmektedir. Alan yazında çalışan davranışları genel olarak çalışma ortamıyla ilgili özellikler ve çalışma alanına ilişkin tutumlar kapsamında ele alınmıştır. Öte yandan bireyin çalışma ortamı dışındaki değişkenlerin incelenmesi ve bu kapsamda çalışma tutumlarına etkisinin ele alınması önemli görülmektedir. Bu nedenle çalışanların iş ortamı dışında yaşadıkları yerlere ilişkin algılarının da iş yerine olan tutumlarını etkileyebileceği düşünülmektedir.

İnsan-mekân ilişkilerini incelerken dikkate alınması gereken bir varsayım, insanın fizyolojik/biyolojik, psikolojik ve sosyokültürel yönleri olduğu gibi, çevrenin de benzer şekilde fiziksel, kişilerarası ve sosyokültürel yönleri olduğudur. Yapısalcı varsayım, deneyimlenen ve gerçekteki fiziksel alan arasındaki farkı dikkate alma ihtiyacını vurgulamaktadır (Wapner, Demick, 2002, s.5). Yer algısının önemine vurgu yapan Göregenli (2018, s.188) bir yere ait olma ve “biz” duygusunu deneyimlemenin konuya güven ve bireye rahatlık sağladığını ifade etmektedir.

Ülkemizde çalışan yetişkinlerde kurumsal bağlılık, örgüte güven ve yaşanılan (çalışılan) yeri nasıl algıladığı ve aralarındaki ilişkilerin etkisinin ne olduğuna dair çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu nedenle çalışan yetişkinlerde kurumsal bağlılık, örgüte güven ve yaşanılan yer algısı arasındaki ilişkilerin incelendiği bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler

Bu araştırmanın amacı, çalışan yetişkinlerde kurumsal bağlılık, örgüte güven ve yaşanılan yer algısı arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu amaca uygun olarak ele alınan değişkenlerin birbirleri ile birlikte değişim ilişkisi, sosyo-demografik değişkenlerle arasındaki ilişkiler incelenecektir. Ek olarak, değişkenler arası yordayıcı ilişkiler araştırılacaktır.

Bu amaca uygun olarak belirlenen alt problemler aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Çalışan kadınlar ve erkekler arasında kuruma bağlılık, örgüte güven ve yaşanılan yer algısı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark var mıdır?
2. Yaş değişkeni temelinde oluşturulan gruplar arasında kuruma bağlılık, örgüte güven ve yaşanılan yer algısı açısından fark var mıdır?
3. Evli çalışanlarla evli olmayan çalışanlar kuruma bağlılık, örgüte güven ve yaşanılan yer algısı bakımından farklılaşmakta mıdır?
4. Eğitim durumu değişkeni temelinde oluşturulan gruplar arasında kuruma bağlılık, örgüte güven ve yaşanılan yer algısı açısından fark var mıdır?
5. Gelir durumu değişkeni temelinde oluşturulan gruplar arasında kuruma bağlılık, örgüte güven ve yaşanılan yer algısı açısından fark var mıdır?
6. Şu andaki çalışma süresi değişkeni temelinde oluşturulan gruplar arasında kuruma bağlılık, örgüte güven ve yaşanılan yer algısı açısından fark var mıdır?

7. Toplam çalışma süresi değişkeni temelinde oluşturulan gruplar arasında kuruma bağlılık, örgüte güven ve yaşanan yer algısı açısından fark var mıdır?
8. Çalışan yetişkinlerde kurumsal bağlılık, örgüte güven ve yaşanan yer algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
9. Çalışanlarda yaşanan yer algısı ve kurumsal bağlılık örgüte güveni yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Bu araştırmada çalışan yetişkinlerde ilgili yazında birlikte ele alınmayan kurumsal bağlılığı, kuruma güveni ve yaşanan yer algısı değişkenleri arasındaki ilişki ayrı ayrı incelenmiştir. Literatürde bu üç değişkenin birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu üç değişkenin birbiriyle olan ilişkisini inceleyen ilk çalışma olması yönünden değerli olup literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Örgüt düzeninin kurulmasında etkisi son yıllarda artan bir ilgiye ulaşan güven, örgütsel başarının, istikrarın ve çalışan refahının sağlanmasında önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Bir örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması ancak çalışanlarının örgüte bağlılığı ile mümkündür. Örgütsel bağlılığın oluşmasında en önemli faktör çalışanların örgütlerine duydukları güvendir. Özellikle örgüt teorisi ve araştırmalarında önemli bir rol oynayan güven, hem çalışanlar hem de örgütler için önemlidir.

Sınırlılıklar

Belirlenen örneklem grubu tarafından verilen cevapların bireylerin kendi beyanlarına dayalı olması araştırmanın sınırlılıklarındandır. Ayrıca;

1. Araştırma belli bir zaman aralığında yapılacağından, süreç içinde örneklem grubunun algı, düşünce ve tutumlarının değişebileceği düşünüldüğünde, araştırma yapıldığı zaman ile sınırlı olacaktır.
2. Veriler Mart 2022 ile Mayıs 2022 arasında toplanmıştır
3. Araştırmada ölçmek istenen çalışan yetişkinlerde kurumsal bağlılık, kurum (örgüt)'a güven ve yaşanan yer algısı arasındaki ilişkilere ilişkin bulgular, kullanılan ölçeklerin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.
4. Araştırmaya katılanların yaş sınırı 19-70 yaş arası ve bir kurumda çalışma şartı ile sınırlıdır.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kurumsal Bağlılık

1.1.1. Kurumsal (Örgütsel) Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, örgütsel sonuçların yanı sıra iş performansı üzerindeki önemli etkileri nedeniyle, sıklıkla ele alınan önemli iş tutumlarından biri haline gelmiştir. Bir örgüt için çalışan bağlılığı ve verimliliği açısından önemli bir kavram olduğu için (Meyer ve Allen, 1997), çalışanlarda örgüte bağlılığının nasıl geliştiğini belirlemek için son yıllarda önemli araştırmalar yapılmaktadır. Örgütsel bağlılık, amaç ve değeri de dahil olmak üzere kuruluşa bağlılığı vurgulamaktadır. Örgütsel bağlılık, birey kendisi ve işvereni arasında bulunan ilişki geliştikçe yavaşça ancak düzenli bir tarzda gelişme göstermektedir. Örgütsel bağlılığın zaman içinde daha istikrarlı olması gerektiği vurgulanmaktadır (Berberoğlu & Seçim, 2015).

Çalışanların kuruma bağlılığı, üst seviyede performans göstermeyi etkileyen tutumlardan birisidir. Örgütlerine bağlı çalışanlar, örgütün başarısı için daha fazla çaba harcadıklarından ve örgütün amaçlarını ve misyonlarını içselleştirerek çalıştıklarından, daha az bağlı çalışanlara göre daha iyi performans göstermektedirler. Bağlılık puanı yüksek olan çalışanların daha fazla motive olmaları ve en üst düzeyde performans göstermeleri beklenmektedir (Jafri & Lhamo, 2013). Araştırmacılar ve akademisyenler örgütsel bağlılığı farklı şekilde tanımlamaktadırlar. Örneğin, Farahani vd. (2011) örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütlerine karşı sahip oldukları psikolojik beğeni ve bağlılık olarak ifade etmişlerdir. Araştırmacılar hem çalışanlar hem de örgütler çalışanların örgütsel bağlılığından yararlandığından, örgütsel bağlılığın çalışanlar ve örgüt arasındaki bir bağ veya bağlantı olarak değerlendirilebileceğini savunmaktadırlar (Farahani, Taghadosi, & Behboudi, 2011). Ayrıca, Qureshi ve ark. (2011) örgütsel bağlılığı “bir çalışanın örgütün misyonuna karşı sahip olduğu sorumluluk duygusu” olarak ifade etmektedir.

Başka bir tanıma göre kuruma bağlılık, çalışanın kurumun iyiliği için yüksek çaba gösterme arzusu, içinde kalmayı ve ana hedeflerini ve değerlerini kabul etmeyi arzulamasıdır. Yaygın olarak kabul gören bir diğer tanım, örgütsel bağlılığı,

Çalışanların çalıştıkları kuruluşla özdeşleşme derecesi, gösterdikleri bağlılık derecesi ve ayrılmaya istekli olup olmadıkları olarak ele almaktadır (Greenberg ve Baron, 2008).

Örgütsel katılım ile ilgili araştırmalarda, üç farklı bakış açısı ayırt edilebilmektedir. Birincisi, bireyin örgüte bağlılığının, zaman içinde yaptığı ve örgütten gönüllü olarak ayrılmamasını durduracak küçük yatırımların sonucu olduğu sosyal değişim perspektifinden doğmaktadır. Bu bakış açısı daha sonra Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilmiş ve “sürekliliğe bağlılık” olarak adlandırılmıştır.

İkinci model olan duyuşsal bağlılık, kişi ve organizasyon arasındaki bağlayıcı güce vurgu yapılan psikolojik bir bakış açısına doğru eğilmektedir. Çalışanın örgütün bir yesi olarak kalma isteği, destek veya tanınma gibi belirli psikolojik ödüller karşılığında kuruluşun değerlerini ve hedeflerini kabul etme arzusu ile karakterize edilmektedir (Herrera & Heras-Rosas, 2021). Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen üçüncü bakış açısı olan normatif bağlılık ise örgüt çalışanlarının edindiği iş ahlakına ve sorumluluğuna odaklanmakta ve bu da onu her koşulda işini iyi yapmaya iten bir sorumluluk olarak ele alınmaktadır. Bu normatif bağlılık, bir çalışma unsuru olarak çalışan bireyin bağımsızlığına ilişkin birçok yorumun kaynağı olmuştur (Bergman, 2006). Öte yandan, kuruluşlar çalışanların en önemli varlıklarını temsil ettiklerini zmsemişlerdir. İş tatmini ve iş motivasyonu, diğer faktörlerin yanı sıra, örgütün başarısı için kilit unsurlar haline gelmektedir. İşyerinde motivasyonu analiz etmek için entegre bir teori üzerinde çeşitli girişimlerde bulunulmuş, çalışan motivasyonu ve beklentilerinde yer alan çoğu yaklaşım ve faktör içerisinde kuruma bağlılık da ele alınmıştır (Millar, Chen, & Waller, 2017). Ancak tam bir fikir birliğine varılamamıştır. Örgütsel bağlılık, iş tatmini ile yakından bağlantılı görünmektedir. İşten memnuniyet birçok faktöre bağlıdır, ancak çoğu kuruluşun çalışana ne getirdiği ile ilgilidir. Bazı alışmalar iş tatmininin örgütsel bağlılık düzeyinden önce geldiğini göstermektedir. Aksine, diğer araştırmalar iş tatmininin öncülü olan örgütsel bağlılık olduğu fikrini savunmaktadır (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

Çalışanların rgtsel katılımı, çeşitli bireysel teoriler ve süreç teorileri arasında ayırım yapılabilen dikkate değer araştırmalarda ele alınmıştır. Bireysel teoriler bireye, bireyin ihtiyaçlarına ve bir şekilde veya başka bir şekilde hareket etme motivasyonuna

dayanmaktadır. Süreç teorileri ise, bireyi çevreleyen diğer faktörlerin dikkate alındığı ve insanların neden organizasyonlarına bağlılıkla ilgili olarak farklı davranışlara sahip olduklarını analiz etmeye odaklandıkları işin veya çalışma ortamının özelliklerini de içermektedir. Bu süreç teorileri arasında, İş ve Motivasyon Teorisi, Hedef Belirleme Teorisi ve Eşitlik Teorisi bulunmaktadır (Herrera & Heras-Rosas, 2021).

Farklı topluluklarda örgütsel bağlılık mekanizmaları incelenmiş, örgütsel bağlılık, sosyal değişim ajanlarının enerjisi ve bağlılığını sosyal sisteme verilmesine arzulu olması, kişilik sisteminin kendisini ifade etmesi şeklinde gözüken sosyal ilişkiye bağlanması olarak incelenmiştir. Bağlılıkta, devamlılık, uyum ve kontrol olmak üzere üç tür bağlılık içeren bir bağlılık tipolojisi önerilmiştir. Teorik çerçeveye göre, üç çeşit bağlılık, çalışanın kişilik sisteminin bir örgütün sosyal sisteminin alanına (ilişkiler, roller ve normlar) bağlamakta ve bu nedenle çalışanın belirtilen davranışı izlemeye hazır olduğunu temsil etmektedir (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

Örgüte olan bağlılık, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve bu örgüte katılımının görece gücü olarak da tanımlanmaktadır. Çalışan bağlılığı için yapılan tanım geliştirme çabaları bağlılığı üç boyuttan oluşan bir kavram olarak tanımlamıştır. Bu boyutlar:

- (1) Kurumun amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul,
- (2) Kuruluş adına kayda değer çaba sarf etme istekliliği,
- (3) Örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek şeklindedir.

Bu üç temelde örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, iş performansının da artacağı öne sürülmektedir (Zefeiti & Mohamad, 2017).

Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılığı, bir örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul etme olarak tanımlamıştır. Bir kuruluş adına kayda değer çaba sarf etme isteği ve kuruluştaki kalma konusunda güçlü bir istek olduğunu belirtmektedirler. Örgütsel bağlılık literatürünü inceleyen araştırmacılar, bağlılığın tanımında üç genel temaya işaret etmektedirler. Örgüte duygusal bir bağlanma olarak bağlılık, ayrılmayla ilişkili algılanan bir maliyet olarak bağlılık, kuruluş ve kuruluştaki kalma zorunluluğu olarak bağlılıktır. Bağlılık, bir çalışanın bir organizasyona üyeliği sürdürme olasılığını

artıran psikolojik bir durum veya zihniyet olarak kavramsallaştırılmıştır. Üç temanın ortak noktası, bağlılığın psikolojik bir durum olduğu görüşü şeklinde ifade edilmiştir. Bu görüşe göre (1) bağlılık çalışanın kuruluşla ilişkisini karakterize etmekte ve (2) bu ilişkinin kuruluş üyeliğine devam etme veya devam etme kararı üzerinde etkileri bulunmaktadır. Bu temalara göre, çalışanlar her üç bağlılık biçiminin farklı derecelerini deneyimleyebilmektedirler (Shaw, Delery, & Abdulla, 2003).

Duygusal bağlılık, belirli bir organizasyona duygusal olarak dahil olma arzusu olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanların işlerine karşı uzun vadeli duygularını içermektedir. Güçlü bir duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, istedikleri için örgütlerine devam ederler (Meyer ve Allen, 1997). Zangaro'ya (2001) göre etkili iletişim, örgütsel bağlılığın sağlanmasında önemli bir bileşendir. Bu hem çalışanın hem de organizasyonun birbirlerinin amaçlarını ve ihtiyaçlarını anlaması ve değer vermesi gerektiği anlamına gelmektedir. Ayrıca, çalışanın organizasyona bağlılığının, elde tutma, tutarlı katılım ve üretkenliği artırma olasılığını artıracak da ifade edilmektedir. Ayrıca, birçok araştırmacı, duygusal iletişimin ve bireyin duygusal bağının, çalışanın örgütün hedefleriyle özdeşleşmesi ve çalışanın bu hedeflere ulaşılmasına yardımcı olmaya istekli olması nedeniyle oluştuğunu öne sürmektedir (Qureshi vd., 2011). Ayrıca, dönüşüm liderlerinin astlarını motive etmek için rasyonel sürece bağlı kalmak yerine onların duygularını yükselttiği ileri sürülmektedir. Macey ve Schneider (2008), liderlerin işe bağlılık duygusu yaratarak, adil davranarak ve iyi performansı takdir ederek astları üzerinde olumlu etkileri olacağını savunmaktadır.

Meyer ve Allen (1991) devamlılık bağlılığını örgütten ayrılmayla ilişkili algılanan maliyetler olarak tanımlamıştır. Bu, çalışanların örgütten ayrılmanın daha yüksek maliyetine katlandıklarında, örgütlerine istedikleri için değil, mecbur oldukları için daha fazla bağlı olduklarını göstermektedir. Ayrıca, çekici faydaları kaybetme tehdidinin bir kuruluştan ayrılmanın algılanan maliyetlerinden biri olduğuna işaret edilmektedir. Örgütlerinde dikkate değer bir konuma sahip olan çalışanlar, aldıkları yüksek ücretler nedeniyle kaybı göze almak istememekte, dolayısıyla işten ayrılma durumunda kaybedecekleri daha yüksek fayda nedeniyle örgütlerinden kolay kolay ayrılmamaktadırlar. Ayrıca, daha iyi imkanlar sunan alternatif istihdam olanakları sınırlı olan çalışanlar, kalmaları gerektiği için zorunluluktan dolayı mevcut organizasyonlarında kalmaktadırlar. Bununla birlikte, organizasyon bir terfi için net

bir norma sahip olduğunda, iyi bir ödül sistemine ve kariyer gelişimi için açık olarak tanımlanmış bir plana sahip olduğunda, devamlılık bağlılığı artırılabilir.

Yönetim alanında normatif bağlılık, belirli bir organizasyonda kalma zorunluluğu olarak tanımlanmaktadır. Bu tür bağlılıkta çalışanlar, istedikleri ya da ihtiyaç duydukları için değil, ahlaki nedenlerle bunu yapmaları gerektiğini düşündükleri için örgütlerinde kalmaktadırlar (Lumley, Coetzee, Tladinyane, & Ferreira, 2011). Aynı şekilde, değerlerin bunu yapmak için uygun olmadığını göstermesi durumunda, çalışanların bir kuruluştan ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca, Meyer ve ark. (1997), kendini adanmış çalışanların organizasyonda kalma ve organizasyonun misyon, amaç ve hedeflerine doğru çaba sarf etme olasılığının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Güçlü bir biçimde bağlılığa sahip çalışanların, kalmak istedikleri için örgütte kaldıkları, örgütle birincil bağı duygusal bağlılığa dayananların, hissettikleri için örgütte kaldıkları iddia edilmektedir. Bu durumda maddi fayda sağlama, algılanan ayrılma maliyeti ve güçlü bir normatif bağlılık temelinde çalışanlar, kalmak zorunda olduklarını algıladıkları için bunu yapmaları gerektiğini düşünmektedirler (Bentein, Vandenberghe, Vandenberg, & Stinglhamber, 2005). Buna göre, Meyer ve Allen (1997), bir çalışanın bir örgütle olan ilişkisinin, üç bağlılık biçiminin tümü birlikte düşünüldüğünde daha iyi anlaşılabilirliğini öne sürmektedir.

Meyer ve Allen'ın modeli, Asya, Afrika, Avrupa ve Kuzey Amerika gibi çeşitli yerlerde örgütsel bağlılığı ölçen bazı araştırmalarda desteklenmiştir (Eisinga, Teelken, & Doorewaard, 2010). Ayrıca, Meyer ve Allen'ın örgütsel bağlılık modelinin etkinliği ve örgütlerdeki liderlerin rolü diğer modellere kıyasla incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, diğer modellere kıyasla Meyer ve Allen'ın modelinin örgütsel bağlılığı artırmada pratikte daha etkili olduğunu göstermiştir.

Ayrıca çalışanların örgütün misyonuna, değerlerine, standartlarına ve hedeflerine inandıkları için örgütte daha fazla kaldıkları ve çalışanların ellerinden gelenin en iyisini yapmak için güçlü bir istekleri olduğu savunulmaktadır. Böylece örgütün amaçlarına ulaşması sağlanmaktadır ve örgüte aidiyet düzeyi artmaktadır. Bunların örgütteki en önemli kaynaklar olduğu düşünülmektedir (Adnan, Nhaily, & Wang, 2018). Bansal, Mendelson ve Sharma (2001) da bu araştırmacılar ile aynı görüşte olup,

örgütsel bağlılığı, çalışanların ulaştıkları hedeflere göre ölçmüşlerdir, yani, çalışanlar örgütlerine bağlıysa, organizasyonun amaçlarını, misyonunu ve hedeflerini gerçekleştirme arzusuna sahip olmalıdır. Ayrıca tam tersi bir görüşe sahipken, bağlılığın, örgütte meydana gelen değişiklikleri çalışanların ne kadar kabul ettiği ile ölçüldüğü görülmüştür. Herold ve diğerleri (2008) de aynı bakış açısına sahip olup, örgütsel bağlılığın örgütte meydana gelen değişikliklerden sonra çalışanların tutumu olduğunu, daha spesifik olmak gerekirse, örgütün kabullenme düzeyini kastettiklerini ileri sürmüşlerdir. Bu açıdan bakıldığında, çalışanların bağlılığı, örgütlerin bazı değişiklikler yapmak istediklerinde ihtiyaç duydukları en önemli faktör olarak görülmektedir (Meyer, Srinivas, Lal, & Topolnytsky, 2007).

Fu ve Deshpande (2013) ise bağlılığın değişiklikleri kabul etme düzeyi ile ölçülmediğini, ancak çalışanların organizasyondaki özdeşleşme düzeyi ile ölçüldüğünü buldukları için yukarıdaki araştırmacılarla aynı görüşe sahip değillerdir. Suparjo ve Darmanto (2015) ayrıca bağlılığın, çalışanların örgüt değerlerine inanç düzeyini artırdığını bulmuştur. Kim (2013) örgütsel bağlılığa aynı tanımları vermiş, kavramı çalışanların çalıştıkları süre boyunca örgütleriyle kurdukları ilişki olarak tanımlamıştır.

Vakola ve Nikolaou (2005), bireylerin örgüte girdiklerinde ihtiyaç duydukları şeye sahip olmayı beklediklerini ve örgüt bireye ihtiyaçlarını sağladığında örgüte bağlı kalacaklarını ileri sürmüşlerdir. Ayrıca bağlılığı üç boyutta tanımlamışlardır, birincisi örgütün değer ve standartlarının kabulü, ikincisi çalışanların örgütsel amaçlara ulaşmak için elinden gelenin en iyisini ve ekstra çabayı gösterme isteği ve sonuncusu ise güçlü istektir. Akram, Afzal ve Ramay (2017) bağlılığın örgütteki çalışanların tutumu olduğunu ve birçok faktörle ölçülebileceğini savunmuştur.

Tanımlarda geniş bir farklılaşma yelpazesi olsa bile, bir örüntü ortaya çıkmaktadır. Tanımların çoğu bağlılıkla ilgili davranışlardır ve bu tür bağlılık davranışları organizasyonda en düşük maliyetleri temsil etmektedir. Yukarıdaki tanımlardan başka bir kavram da tutumlarla ilişkilidir. Tutumsal bağlılık, bireylerin belirli örgütsel hedeflerle özdeşleştiği ve bu hedeflere ulaşmak için istihdam statüsünü sürdürmek istediği bir zihin durumunu temsil etmektedir. Bu tür bir bağlılık genellikle çalışanların belirli ödemeler veya diğer ödüller karşılığında kendilerini şirkete bağladıkları bir ilişkiden oluşmaktadır. Bağlılık en az üç şeyle ilişkili olarak tanımlanmaktadır. Bunlar:

1. Şirketin değerlerini ve hedeflerini güçlü bir şekilde kabul etme
2. Kuruluş için önemli çaba sarf etmek
3. İstihdamı sürdürmek için güçlü istektir.

Bu şekilde tanımlandığında, örgütsel bağlılık, bir kuruluşa sadece pasif sadakatten farklı bir şeyi temsil etmektedir. Bu, şirketle aktif bir ilişkiyi ve çalışanların kuruluşun refahının bir parçası olmak için kendilerinden bir şeyler vermeye istekli olmasını içermektedir (Meyer, Srinivas, Lal, & Topolnytsky, 2007).

Bağlılık, temel iş tatmini kavramından farklıdır. Örgütsel bağlılık daha derin bir şeydir ve tüm örgüte yönelik duygusal bir tepkiyi yansıtmaktadır. İş tatmini ise, sadece bir çalışanın işe veya işin belirli yönlerine karşı duygularını yansıtmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık, şirket hedefleri ve değerleri de dahil olmak üzere tüm kuruluşa bağlılığı ifade ederken, iş tatmini yalnızca çalışanın belirli görevine bağlıdır. Böylece örgütsel bağlılık, zaman içinde iş tatmininden daha istikrarlı olmaktadır. Çalışma ortamındaki günlük olaylar ve görevler bir çalışanın iş tatmin seviyesini etkileyebilse de işle ilgili şeyleri etkileyen olaylar bir çalışanın şirkete bağlılığını yeniden değerlendirmesinin nedeni olmamalıdır (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

1.1.2. Kurumsal (Örgütsel) Bağlılık Aşamaları

Araştırmacılar örgütsel bağlılığın üç aşaması olduğunu savunmaktadırlar. Çalışanın bağlılığının nedeni bir aşamadan diğerine farklılık gösterir. Üç aşama aşağıdaki gibidir:

Uyum aşaması: Uyum ya da değişim aşaması, bireyin örgüt standartlarına ve değerlerine inandığı için değil, örgütten ödül ve terfi aldığı için örgüt standartlarına uygun bir performansla hareket ettiği, dolayısıyla örgütüne bağlılığın gerçekleştiği aşamadır. Bu aşamadaki bireyler, örgütten aldıkları ödüllerin sayısına bağlıdır (Adnan, Nhaily, & Wang, 2018).

Tanımlama Aşaması: Özdeşleşme aşaması, örgütteki bireyin örgütüyle güçlü bir ilişki içinde olduğu ve bu örgütün üyesi olduğu için gurur duyduğu örgüte ait olması olarak tanımlanmaktadır. Stinglhamber ve diğerleri (2015) araştırmalarında çoğu akademisyenin bireylerin kendilerini tanımlayabilecekleri ilk ve en önemli yerin örgüt

olduğunu savunduklarını belirtmişler ve örgütle özdeşleşme aşaması ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Bu nedenle, çalışanların özdeşleşme aşamasındaki bağlılığı, uyum aşamasından farklıdır çünkü bu aşamadaki çalışanlar, örgütlerine olan aidiyet düzeyleri nedeniyle örgütte kalma konusunda güçlü bir istek duyarlar.

İçselleştirme Aşaması: Bu aşama, çalışanların inandıkları ve değer verdikleri örgüt ile çalıştıkları kurum arasındaki eşleşme aşaması olarak tanımlanmıştır. Çalışmalarda bu aşamanın bağlılığın son aşaması olduğu belirtilmiştir. Çünkü buradaki çalışanlar örgütte kalmak isterler. Örgütleriyle aynı değerleri paylaşırlar. Dolayısıyla bağlılık aşamaları bir aşamadan diğerine farklılık gösterebilmekte, çalışanlar önce ödül için kalmak isterken, daha sonra örgüte aidiyet hissettikleri için kalmak istemektedirler. Son olarak kalmak isterler çünkü kuruluşlarıyla aynı değerleri paylaşırlar (Adnan, Nhaily, & Wang, 2018).

1.1.3. Kurumsal Bağlılığı Etkileyen Etmenler

Örgütsel bağlılığın tanımına ilişkin tüm araştırmaların üç benzerliği vardır: örgüte duygusal bağlanma, örgütten ayrılmaya ilişkin maliyet algısı ve örgütte kalma zorunluluğu (Meyer ve Allen, 1997). Her şeyden önce, araştırmacıların çoğu bağlılığı örgüte yönelik duygusal bir yönelim olarak yorumlamaktadır. Bunun bireyin örgütle özdeşleşmesi, örgüte karşı tutumu, amaç ve değerlere duygusal bağlılığı ile ilişkili olduğunu düşünmektedirler. İkincisi, bağlılıklar, kârlara devam eden katılım veya ilgili maliyetlerden ayrılma ile bağlantılı olduğunda devam eden bir bağlılık vardır. Son olarak, bazı araştırmacılar, yaşam boyu bağlılıkların örgüte etik bağlılığı ve bağlılığı sürdürmek olarak yorumlanabileceğine inanmaktadır (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

Örgütsel bağlılığın tanımıyla ilgili yukarıdaki üç ortak nokta, duygusal, sürekli ve normatif bağlılık olarak yorumlanabilir. Bu üç bağlılığın tümü psikolojik bir durumu ifade eder, ayrıca çalışanlar ve örgütler arasındaki ilişki ve örgüt üyelerinin elde tutulması üzerinde de etkilidir (Meyer ve Allen, 1997).

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılığın dört kategori içerdiği keşfedilmiştir. Bunlar kişisel özellikler, yapısal özellikler, işle ilgili özellikler ve iş deneyimidir. Birincisi, kişisel özellikler açısından bakıldığında, çalışanlar kişisel, mesleki, etik ve

sorumluluklar gibi birçok nedenden dolayı söz vermeye isteklidirler. Ek olarak, çevresel faktörler de bireysel bağlılıklara katkıda bulunmuştur. Kişisel özellikler çevreyle ne kadar iyi uyum sağlarsa, tepki o kadar aktif olacaktır ve bunun tersi de geçerlidir (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

İkincisi, yapısal özellikler aynı zamanda çalışan bağlılığıyla da ilgilidir. Çoğu araştırmacının örgütsel yapı ile bireysel bağlılık arasındaki ilişkiyi daha az doğrudan incelemesine rağmen, örgütsel yapı ile kişisel bağlılık arasındaki ilişkiyi dolaylı olarak ele aldığı görülmektedir. Konular çalışan ve sübjektif yapı arasındaki ilişki, çalışanların örgütteki rolünün netliği ve örgüt yapısı ile ilgilidir (Meyer ve Allen, 1997), bu nedenle örgütsel yapı dolaylı olarak çalışanın duygularını etkileyebilir, dolayısıyla çalışanların duygusal bağlılığını etkileyebilir.

Üçüncü olarak, işle ilgili özellikler de bireysel bağlılığı etkileyen faktörlerden biridir. Denetçilerin desteği, meslektaşların desteği ve kaynaklara erişim, bireysel bağlılığı etkileyen işle ilgili özelliklerdir. Araştırmalar, çalışan bağlılığının örgütsel destekten güçlü bir şekilde etkilendiğini ve çalışanların etkili bağlılıklara uygun olarak destekleyici kuruluşlara dönme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, iş arkadaşlarıyla olan dostane ilişki, çalışanların etkili bağlılıkları üzerinde aynı etkiye sahiptir ve bu da çalışanların güçlü bir etkin bağlılığa sahip olmasını sağlayabilmektedir (Joiner & Bakalis, 2006).

Kaynaklar, çalışanlar için çok önemli işle ilgili özelliklerdir. Kaynaklara erişim, çalışanların organizasyona etkin bir bağlılık verip vermediğini etkileyebilmektedir. İşle ilgili kaynaklar arasında ofis alanı, fotokopi olanakları, idari destek ve bilgisayar kullanımı gibi değişkenler yer almaktadır (Joiner ve Bakalis, 2006). Kaynaklara erişim, çalışanların işi tamamlamasını ve çalışanların öz yeterliliğini geliştirmesini kolaylaştırmaktadır.

Son olarak, bireysel ve örgütsel özelliklerle karşılaştırıldığında, iş deneyimi araştırmaları ile etkili bağlılık arasındaki fark çok büyüktür. Etkili bağlılığı etkileyen kabaca iki tür iş deneyimi vardır; çalışanların psikolojik ve fiziksel konfor gereksinimlerinin tatmini ve çalışanların iş rekabet gücü şeklindedir (Meyer & Allen 1997).

Devam Bağlılığı: Devam bağlılığı, örgütün sürekli çalışması için bireylerin gereksinimleri ile ilişkilidir. Bu tür bağlılıklar genellikle faydalara dayanmaktadır. Tepkiye devam bağlılığı, bireyin örgütten ayrılmanın maliyetine ilişkin algısıdır ve maliyetleri artırabilecek her şey, devam bağlılığı için bir ön koşul olarak görülebilmektedir. Birey örgütte ne kadar uzun süre çalışırsa, o kadar çok fayda elde eder ve bireylerin kaynaklara erişmedeki kolaylıkları o kadar artar. Bu, organizasyonda iş ne kadar uzun süre yapılırsa, o kadar fazla fayda elde edeceği, daha spesifik becerilerin kazanılacağı ve kişisel ilişkilerin oluşumu ve organizasyonda yüksek derecede kıdemin olacağı anlamına gelir. Çalışanlar işten ayrıldıklarında mevcut konumlarında sahip oldukları her şeyi kaybederler ve mevcut kaynaklarını korumak için organizasyon için çalışmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1997)

Devam bağlılığı yaş ve hizmet süresinden etkilenmektedir. Daha genç çalışanların örgütte çalışırken örgütten ayrılma olasılıkları daha yüksektir çünkü daha az iş deneyimine sahiptirler ve örgütten ayrılmanın maliyeti, kapsamlı iş deneyimine sahip yaşlı çalışanlara göre daha düşüktür. Ayrıca devam bağlılığı, organizasyonun yatırımlarının sayısı veya büyüklüğünden de etkilenmektedir. Örgütler yatırımların sayısını veya büyüklüğünü arttırdığında, diğer alternatiflerin çekiciliği azalmakta, örgütün çalışanlara olan çekiciliği artmakta ve çalışan bağlılığı artmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Son olarak, iş tatmini de çalışanların devam bağlılığını etkileyen bir etmen olarak bulunmuştur. Çalışanlar işlerinden daha fazla tatmin olduklarında, çalışanın ayrılma maliyeti yüksek olduğunda, devam bağlılıkları da yükselmekte ve örgütte çalışmaya devam etmektedirler (Kök, 2006, s. 293).

Normatif Bağlılık: Meyer ve Allen'a (1997) göre, normatif bağlılık hakkında daha az araştırma vardır ve ampirik olandan daha fazla teorik gelişme vardır. Normatif bağlılık, bireyler ve örgütler arasındaki bağlantıdır. Normatif bağlılığın öncülünün, örgütün çalışanlar için teşvik sağlamaya istekli olması olduğuna inanmaktadırlar. Çalışanlar, bir kuruluşa girmeden veya bir kuruluşa katılmadan önce toplum tarafından uygulanan düzenleyici baskıya maruz kalmaktadırlar. Çalışanlar sosyal normları takip ederek ödüllendirilebileceğine inandıklarında, normatif bağlılıklarda bulunmaya istekli olacaklardır. 1980'lerde normatif bağlılık, örgütte kalma zorunluluğu olarak görülmüştür. Yirmi yıl sonra, artık bazı bilim adamları normatif bağlılığın, çalışanlar

ve kuruluşları için karşılıklı olarak faydalı olduğu anlamına geldiğine inanmaktadır (Meyer ve diğerleri, 2002).

1.1.4. Kurumsal Bağlılık ile İlgili Araştırmalar

Bazı araştırmacılar örgütsel performanslara bağlılığın ne kadar önemli olduğundan bahsetmiştir. Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki daha güçlü ilişkinin, çalışanların bireysel performansında bulunduğuna inanmaktadır. Satış görevlileri ile ilgili yapılan bir araştırmanın sonucuna göre, çalışanların kişisel performansı ile örgütsel bağlılığı arasında güçlü bir pozitif ilişki vardır. Bu nedenle, örgüte kabul edilme, bütünlüğü ve etkin performansı arttırmada hayati bir rol oynamaktadır. İşe, insanlara, kendine, organizasyona ve paydaşa bağlılık temelinde örgütsel bağlılığı etkileyen çeşitli faktörleri tartışmışlardır.

Çalışan memnuniyeti, çalışanın işi değerlendirmesidir ve örgüt için her zaman önemli bir konu olmuştur. Peng ve ark. (2014) bunu çalışanın işine karşı hissettiği duygu olarak tanımlamıştır. Ancak, az sayıda kuruluş, çalışanlarının iş memnuniyetini birinci öncelik haline getirmiştir. Kuruluşlar, çalışanların daha üretken ve yaratıcı bir işveren seçmeye daha meyilli olduğunu henüz fark etmemiştir. Dolayısıyla çalışanlar, işverenlerin kendilerinden memnun olabileceğini ve işten mutluluk alabileceğini düşündüklerinde, bağlılıkta bulunmaya istekli olmaktadır (Bhatti & Qureshi, 2007).

Mosadeghrad, Ferlie ve Rosenberg'e (2008) göre iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma oranı birbiriyle bağlantılıdır. Yaptıkları çalışmalarda işinden tatmin olan çalışanların daha verimli olduklarını ve örgütte daha fazla kalma arzusunun olduğunu, bunun da işten ayrılma oranını etkilediğini, diğer yandan işinden tatmin olmayan çalışanların işten ayrılma niyetinin daha çok olduğunu bulmuşlardır.

Çalışanların kişilerarası iletişimi ve iş arkadaşları ile olan iletişiminin birçok yönü olumlu bulunmuş, bu da çalışanların kişisel ve çevresel faktörlerinin olumlu bir durumda olduğunu ve örgüte bağlılık göstermeye istekli olacaklarını göstermiştir. Böyle bir bağlılık, insanlara karşı bir bağlılıktır. Bağlılık düzeyini etkileyen kişisel faktörlerden bazıları çalışanın cinsiyeti, yaşı ve eğitim düzeyidir. Al-Ajmi (2006) kadın ve erkeklerin işyerine bağlılığı arasında fark olup olmadığını test etmek için beş kuruluştaki 436 çalışan üzerinde bir araştırma yapmış, ancak cinsiyete göre bağlılık düzeyleri arasında bir fark olmadığını ortaya koymuştur (AL-Ajmi, 2006).

Khalili ve Asmawi (2012) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları, erkekler ve kadınlar arasındaki bağıllık farkının sadece normatif bağıllığa dayandığını gösterirken, kadınların erkeklere göre daha fazla normatif bağıllığa sahip olduğunu bulmuşlardır. Çalışanların yaşlarının da bağıllığı etkileyen temel kişisel faktörlerden biri olduğu görülmektedir. Finegold, Mohrman ve M. Spreitzer (2002) çalışanların yaşları ile bağıllıkları arasındaki ilişkiyi araştırmak için yaptıkları çalışmada; altı büyük şirketten 3000 çalışandan veri toplamışlar, 31-45 yaş arası ve 45 yaş üstü çalışanların örgütte kalma isteklerinin 30 yaş altındakilere göre daha fazla olduğunu bulmuşlardır.

Ayrıca çevresel faktörlerin de örgütsel bağıllık üzerinde etkisi vardır. İlk çevresel faktör iletişimdir. Buna göre, kişilerarası aşırı iletişim, çalışanın duygularının değişmesine neden olmakta, aşırı duygusal genişleme ve kayıplara neden olmakta ve nihayetinde kişisel başarının azalmasına ve iş tükenmişliğinin artmasına neden olmaktadır. Çoğu araştırma, çevresel faktörlerin iş tükenmişliğinin doğrudan nedeni olduğunu göstermektedir. Meslektaşları veya müşterileri ne olursa olsun başkalarıyla iletişim, ruh halinde değişikliklere yol açabilmektedir. Aşırı maruz kalma, sorunların, hayal kırıklıklarının ve hatta çatışmaların ana nedeni olarak görülmekte ve bu olumsuz duygusal değişim, iş tükenmişliğinde ana faktör olarak ele alınmaktadır. Bu tür olumsuz ruh hali değişimlerinde çalışanlar işe devam etme taahhüdünde bulunmakta isteksiz davranmakta, hatta olumsuz duygusal kaynakların oluşturduğu çalışma ortamından daha da hızlı bir şekilde kurtulmak istemektedirler (Adnan, Nhaily, & Wang, 2018). Çalışma yerine yönelik algı ve tutum bireyler için çok önemlidir. İletişimin kalitesi örgütsel bağıllığı etkileyebilmektedir. Toplam kalite yönetimine dahil olan örgütlerde iletişimin örgütsel bağıllığı güçlendirdiği bulunmuştur. İyi iletişim, çalışanların iş ile ilgili bilgileri ve görevle ilgili bilgileri edinmelerini sağlamaktadır. Bu da onların örgüte bağıllık düzeylerini artırmakta, duygusal, devamlılık ve normatif bağıllık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmaktadır (Albdour & Altarawneh, 2014).

Çalışanlar ve yöneticiler/liderler arasındaki iyi iletişim, çalışma ortamını iyileştirmekte, böylece iş tükenmişliğini azaltabilmekte ve nihayetinde çalışanların örgüte bağlı kalmasını sağlayabilmektedir. Avolio ve diğerleri'ne (2004) göre liderlerin de çalışanların bağıllık düzeyini artırmada büyük etkisi vardır. Dönüşümcü lider, takipçilerine iletişim kurma fırsatı vererek onları etkilemekte ve ayrıca

takipçilerine ihtiyaçları hakkında düşünmeleri için bir alan yaratmakta ve onlara ihtiyaçlarını ifade edebilmeleri için daha geniş bir ortam sağlamaktadır. Bu da bağlılık düzeylerinin artmasına yol açmaktadır. Dönüşümcü liderin takipçileri, örgüt için ne kadar önemli olduklarından emin olduklarında örgütlerine karşı daha büyük bir duygu beslemektedirler.

Dejoy ve diğerleri (2010) tarafından tartışılan bir diğer çevresel faktör de güvenlik iklimidir. Güvenlik ikliminin çalışanların bağlılık düzeyini artırmada önemli bir rol oynadığını, örgütler çalışanlarına güvenli bir çalışma ortamı sağladıkça ve çalışanların güvenliğini öncelik sırasına aldıkça çalışanın bağlılık düzeyinin arttığını gördüklerini savunmaktadır.

Bağlılık, örgüt ile birey arasında bir değişim ilişkisi kurmakta ve çalışanlar karşılığında kendilerini örgütle birleştirmektedirler. Bir değişiklik yapıldığında, örgütün değişikliğinin yönü çalışanın bağlılığını etkileyebilmektedir. Çalışanlar değişimi kabul etmeye ve aynı zamanda organizasyona bağlılık göstermeye isteklidirler. Örgüt çıkarları çalışanların kişisel çıkarlarına aykırıyken, çalışanlar kişisel çıkarları için örgüte bağlılıklarından vazgeçeceklerdir (Vakola ve Nikolaou, 2005).

Bir organizasyon bireylerin özel ihtiyaçlarını, becerilerini ve beklentilerini karşılayabildiğinde, çalışanların bağlılığı giderek daha fazla olmaktadır. Böyle bir bağlılık, çalışanların sömürülmesi anlamına gelmemektedir. Ancak çalışanlar örgütün değerlerini ve hedeflerini kabul etmekte, örgüt için gönüllü olmakta ve örgütte olma arzusunu taşımaktadır. Bu nedenle örgüt, çalışanların ihtiyaçlarını karşılayabildiğinde, çalışanlar kendilerini gelişimlerine adayacaktır (Vakola ve Nikolaou, 2005).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çok sayıda çalışmaya göre, bazı kişiler çalışanların örgütün kimliğinden dolayı bağlılıkta bulunduklarına ve örgütün yüksek düzeyde tanınmasının, çalışanları gönüllü olarak çalışmaya devam etme bağlılığına ittiğine inanmaktadır (Hup Chan, 2006). Örgütün kimliği, çalışanların deneyimlerini anlamalarına, fikirlerini organize etmelerine, stratejiler geliştirmelerine ve nihayetinde bir öz-başarı duygusu elde etmelerine yardımcı olabilmektedir. Örgütsel özdeşleşme, örgütte kalma niyeti ile ilgilidir. Benzer şekilde iş tatmini de örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkilidir, iş girdisi ve iş motivasyonu da örgütsel özdeşleşmeyle ilişkilidir (Myers &

Oetzel, 2003). Gelişen bir örgüt için üyeler, örgütü yüksek düzeyde tanımasını nedeniyle örgüte bağlılık göstermeye istekli olabilmektedir (Hup Chan, 2006).

Örgütsel bağlılığın önemli bir boyutunu oluşturan paydaş teorileri ise, şirketin paydaşların davranışlarını, yani kuruluşa bağlılığı etkileyecek olan çıkarların temel bileşenlerini analiz etmesi gerektiğini göstermektedir (Carmeli, Gilat, & Weisberg, 2006).

Farklı paydaşların çalışanlar için farklı önemi vardır. Bu nedenle çalışanların örgüte bağlılığı değişen derecelerde etkilenebilmektedir. Farklı paydaş grupları kurum hakkında farklı bir izlenim yaratabilmektedir. Bu da çalışanların çalışmaya devam etmek için kuruma bağlılıkta bulunmaya istekli olup olmadıklarını etkilemektedir. Örneğin, bir satış elemanının bir müşteri ile iyi bir ilişkisi olduğunda, bu çalışanlar organizasyon için çalışmaya devam etmeye istekli olacaklardır ve tedarikçi ile olan ilişki onların organizasyon hakkındaki izlenimlerini de etkilemektedir (Carmeli vd., 2006).

1.2. Örgütsel Güven

1.2.1. Örgütsel Güven Tanımı

Örgütler insanın varlığı ile anlam kazanmaktadır. Sürdürülebilir iş anlayışının oluşmasında örgüt içerisinde çalışanların iletişim ve etkileşimi önemli görülmektedir. Sürdürülebilir ilişkilerin temelinde güven faktörü önemli yer tutmaktadır. Bu anlamda güven, örgütün sürdürülebilir başarısında etkili bir yere sahiptir. Güven, risk içeren durumlarda başkalarının davranışlarına karşı emin olma ve olumlu beklentilere sahip olma durumunu ifade etmektedir. Bireyin, grup ya da örgütün ilişki içinde olduğu diğer kişi, grup ya da kuruluşların doğru kararlar vermesi ve etik ilkelere uygun davranması beklentisini içermektedir (Altuntaş, 2008).

Güven, insanın doğal ihtiyaçlarından biri olarak ifade edilmektedir. İnsanlar varoluşlarını sürdürebilmek için hayatının her alanında kendini güvende hissetmek istemektedirler. Maslow'un ihtiyaçlar piramidinin ikinci basamağında yer alan “güvenlik ihtiyaçlarının” varlığı, güvenlik faktörünün insan için önemini açıkça ortaya koymaktadır (Koçel, 2005). Güven, insan ilişkilerindeki önemi nedeniyle birçok araştırmada ele alınmıştır. Sosyologlar, ekonomistler, psikologlar ve idari bilimlerdeki araştırmacılar güven konusuna eğilmiş ve kavramı derinlemesine araştırmışlardır. Sözü edilen araştırmacılar, sürdürülebilir iş ilişkilerinin geliştirilmesi için güven faktörünün oldukça önemli olduğu konusunda fikir birliğine varmışlardır (İşcan & Sayın, 2010).

Son yıllarda güven konusu üzerinde daha fazla durulmaya ve güvenle ilişkili araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Gün geçtikçe artan karmaşık iş dünyası, ikili ilişkilerin önemini oldukça artırmış ve bu ilişkilerin ideal bir şekilde yönetilmesi ihtiyacını doğurmuştur. İlgili ilişkilerin yönetiminde ideal olarak güven oldukça önemli bir yer işgal etmekte ve çalıştıkları örgüte karşı olumlu tutum geliştirmede ve örgütsel performansta önemli bir faktör olarak görülmektedir. Örgütsel davranış literatüründe örgütsel güven kavramı çeşitli bakış açılarıyla tanımlanmakta ve kapsam açısından çeşitli şekillerde ifade edilmektedir. Bu nedenle kavramla ilgili çeşitli tanımlara rastlamak mümkündür. Örgütsel güven, bazen örgütler arası, bazen örgütler ile çalışanlar arasında, bazen de çalışanlar arasındaki güven olarak tanımlanmaktadır (Nedkovski, Guerci, Battisti, & Siletti, 2017).

Taş (2012) örgütsel güveni, çalışanın güven ve destek duygusu, işverene karşı dürüst olacağına ve sözünü tutacağına olan inancı, tüm ilişkilerin kalbi ve onu tutan bir ortam olarak ifade etmektedir. Güven insanları bir araya getirmekte ve onlara güven duygusu vermektedir.

Thomas (2015), örgütsel güveni, bireyin örgüte karşı olumlu bir tutuma sahip olması olarak tanımlayarak, örgütsel güven düzeyi yüksek olan bireylerin çeşitli riskler üstlenebileceğini ifade etmektedir. Nedkovski ve ark. (2017), örgütsel güvenin etik boyutunu ele almaktadır. Örgütte etik iklimin oluşmasının örgütsel güven düzeyini olumlu yönde etkileyeceğini savunmaktadırlar. Yöneticiler sözlerini tuttuklarında çalışanların örgütsel güven düzeylerinin artacağı iddia edilmektedir.

Ashnai vd. (2016) güvenin iş dünyasında çok önemli bir yere sahip olduğunu vurgulamaktadır. Hem örgütteki çalışanlar arasında hem de örgütler arasında güvenin yerini incelemişler, örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri için gizli ilişkilerin önemine dikkat çekmişlerdir. Sosyal değişim, kaynak bağımlılığı ve işlem maliyeti yaklaşımlarının önemine vurgu yaparak, dinamik bir ortamda güven zemininin oluşturulması gerektiğini iddia etmektedirler.

Örgütsel güven, çalışanların örgüt tarafından verilen desteğe ilişkin algısını temsil etmektedir. Kuruma karşılıklı saygı ve güven temelinde oluşan bir olgudur. Bir çalışanın örgüt tarafından verilen desteği algılaması, yöneticilerin dürüst olacağına ve sözünün arkasında duracağına olan inancı anlamına gelmekte hem yatay hem de dikey örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Thomas, 2015). Diğer bir deyişle örgütsel güven, bir çalışanın bir belirsizlik ve risk ile karşı karşıya kalması durumunda, örgütün bağlılıklarının ve davranışlarının tutarlılığına olan inancıdır. Kısaca örgütsel güven, çalışanın çalıştığı örgüte olan güven eğilimini ifade etmektedir. Örgütsel güvenin oluşmasında en önemli faktörler paylaşılan değerler, açıklık ve özerk bir yapıdır. Örgütsel güven, örgüt kültürü ile yakından ilişkilidir. Güven kültürünün henüz oluşmadığı örgütlerde hem çalışanlar arasında hem de çalışanlar ve yönetim arasında bir güven ilişkisinden bahsetmek mümkün değildir. Bu nedenle örgüt kültüründe güvene dayalı bir algının benimsenmesi çok faydalı olmaktadır. Bu konudaki temel faktör, yönetimin çalışanları ne kadar desteklediğidir (Mouzas, Henneberg, & Naude, 2007).

Örgütsel güven, yöneticilere, örgüte ve iş arkadaşlarına duyulan güven olarak kategorize edilebilir. Yöneticiye duyulan güven, güven ortamını doğrudan etkiler. Yöneticilerin problem çözme konusundaki yetkinliğinin hissedilmesi ya da yöneticilerin çalışanların problemlerini çözmede yardımcı bir tutum benimsediği vizyonu, yöneticilere duyulan güven için oldukça önemlidir (Perry & Mankin, 2007). Çalışan, yöneticisini kurumun temsilcisi olarak gördüğünden, sahip olduğu güven tüm kuruma atfedilir. Yönetici ve çalışan arasındaki güven ilişkisini geliştiren uygulamalardan biri de kontrolün sadece yöneticinin işlevi olarak bırakılması yerine çalışanlarla paylaşılmasıdır. Yönetime güvenen çalışanlar, yönetimin eylemlerine karşı savunmasızdır ve hak ve menfaatlerinin kötüye kullanılmadığından emindir. Dürüstlük ise tüm iş bağlantıları için olduğu gibi kurum içi ilişkiler için de gerekli bir özelliktir. İnsanlar dürüst olmayan yöneticileri veya liderleri takip etmemektedirler (Ashnai vd., 2016).

Bireysel güvenin örgütsel güvene dönüşmesinde temel etkeni oluşturan örgüte duyulan güven, çalışanların kurumsal operasyonların sağlam temellere oturduğuna ve doğru işlediğine olan inancını ifade etmektedir. İşletmeler tarafından bu inanç, özellikle ekip çalışmasında sinerji yaratacak ilişkisel bir zemine oturtulmaya çalışılmaktadır. Çalışanlar arasında çok yönlü iletişimin sağlanması ve kurumdaki bilgilere herkesin her an ulaşabilmesi, kuruma duyulan güvenin kurumsallaşmasını sağlayacaktır. Örgüt yapısı üzerindeki insan kaynakları politikaları hem yüksek güven ortamı yaratmakta hem de yöneticinin çalışanlar üzerindeki etkisini artırmaktadır (Altuntaş 2008).

İş arkadaşları arasındaki güven, çalışanların birbirlerine duydukları güveni ifade eder. İlgili güveni etkileyen ve örgütsel güven ortamını sağlayan bireysel faktörler; güven eğilimi, mizaç, değerler ve tutumlardır. Çalışanların genel güven eğilimi, diğer çalışanların nasıl davranacağını tahmin etme olasılığı ve örgütsel ortamın bireysel beklentiler üzerindeki etkileri ile oluşmaktadır. Bireyin geçmiş deneyimler ve beklentiler ışığında geliştirdiği değerleri, işletmenin kültürü ve hedefleri ile paralellik gösterdiğinde güven olgusu olumlu yönde etkilenmektedir (Kamer, 2001).

Toprak (2006) kişilerarası güvenin artmasıyla çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artacağını ve dolayısıyla örgütsel güvenin olumlu etkileneceğini, ayrıca, kişilerarası güven ile örgütsel güven arasında güçlü ilişkiler olduğunu ifade

etmektedir. Araştırmalar sonucunda kişilerarası güvenin örgütsel güven üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışanların örgütsel güven düzeyinin yüksek olması, çalıştıkları örgüte çeşitli faydalar sağlamaktadır. Örgütsel güvenin yüksek olması sonucunda yaşanan gelişmeler aşağıda sıralanmıştır (Polat, 2009). Örgütsel güvenin artışıyla;

- Örgütsel adalet düzeyi yükselmektedir.
- İş tatmininde artış yaşanmaktadır.
- Çatışma ve iş stresi azalmaktadır.
- Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında artış görülmektedir.
- Risk alma teşvik edilmektedir.
- Bilgi alışverişi ve iletişim kolaylaşmaktadır.
- Güven ortamındaki kişiler ve gruplar daha verimli çalışmaktadır.
- Çalışan verimliliği artmaktadır.

Diğer yandan bazı araştırmacılar güvenin, karmaşık ve çok yönlü olması ve güven ilişkisinin bağlamına bağlı olarak farklı temelleri ve dereceleri olması nedeniyle tanımlanması zor bir kavram olduğu sonucuna varmışlardır (Büssing, 2002). Güvenin basit ve açıkça tanımlanmış bir kavram olmadığı görüşü desteklenmektedir. Ancak son araştırmalar hem uluslararası hem de ulusal düzeyde güven kavramını tanımlamaya ve netleştirmeye yeniden odaklanmaktadır (Thaver, 2010).

Çeşitli literatür incelemelerinden güvene ilişkin tanımlar dört gruba ayrılmaktadır (Currall & Epstein, 2003).

- Birincisi, bireysel farklılıklarla ilgilenen, kişisel deneyimlere ve önceki sosyalleşmeye bağlı olarak geliştirilen bir kişilik özelliği olarak güvenin doğasını vurgulayan kişilik teorilerine dayanmaktadır. Yani, güven çeşitli kurumlarda sosyal olarak öğrenilmekte ve insan yaşamının ayrılmaz bir parçası olmaktadır.

- İkinci grup, gerçek güvenme eylemi üzerine yürütülen araştırmaları içermektedir (deneysel araştırmalar).

- Üçüncü teorik genel bakış, güvenin kolektif birim olarak kavramsallaştırılmasına odaklanan sosyal bir gerçeklik olarak güveni vurgulamaktadır.

- Son araştırma grubu, örgütsel bir bağlamda güvene odaklanmaktadır.

Araştırmalar güvenin yalnızca nazik eylemlerde bulunma eğilimini içermediğini, aynı zamanda başkalarına güvenmeye açık olmayı da içerdiğini göstermektedir. Güven, bu tanımlardan farklı olarak, çeşitli faktörlerin değiş tokuşuna bağlı dinamik bir fenomen olarak da ortaya çıkmaktadır. Bu noktada, güven (güvenilen tarafından) ile güvenilirlik (güvenilen tarafından) arasında bir ayrım yapmak da dikkat çekicidir. Bu kavramlar ilişkili olsa da güven bir eylemi gerektirmektedir. Yani güvenilirlik, güven derecesini yöneten bir değerlendirme sürecini, yani örgüt yöneticilerine ne kadar güvenileceğinin değerlendirilmesini içermektedir (Bews & Martins, 2002). Buna ek olarak, Berg (2011), güvenin yalnızca bir başkasının güvenilirliğinin oluşumundan daha fazlasını içerdiğini ve aynı zamanda belirsiz koşullar altında hareket etme istekliliğini de içerdiğini belirtmektedir. Kavramsallaştırmalardaki farklılıklara rağmen, birçok farklı güven tanımını birleştiren bir dizi ortak unsur vardır. Özellikle, güvenin başkalarının niyetlerine veya davranışlarına ilişkin olumlu beklentilere dayalı olarak savunmasız olma isteği olduğuna dair bir anlaşma var gibi görünmektedir. İkinci olarak, güvenin gelişmesi için karşılıklı bağımlılık ve belirsizliğin gerekli koşullar olduğu görülmektedir.

1.1.2. Örgütsel Güven Boyutları

Çalışanların refahını etkileyen bir ruh hali olarak güven ile bir eylem veya açık davranış olarak güven arasındaki ayrım araştırmacılar tarafından vurgulamaktadır. Güvenin bir anlamlar ve koşullar kompleksi içeren çeşitli boyutları bulunmaktadır (Berg, 2011).

Güvenin iki seviyeyi içerdiği ve uygulamayla ilişkili olduğu, yani bireylerle ilgili olduğu ve ikinci olarak da soyut kapasitelere (kurumsal süreçler ve bilgi) göre deneyimlendiği, diğer bir deyişle sistemlere duyulan güven olduğu ileri sürülmektedir. Bu sistemler ise süreçler, kurumlar ve yakın çevre şeklindedir. Literatüre göre üç ortak güvenin özellikleri şu şekilde ayırt edilebilmektedir (Thaver, 2010) ;

- Başka bir tarafa duyulan güven, diğer tarafın iyi niyetli davranacağına dair bir inancı yansıtmaktadır.
- Güven, savunmasız olma isteğini ve diğer tarafın yardımsever davranış beklentisini yerine getirememeye riskini içermektedir.

- Güven, taraflar arasındaki bağımlılığı içermektedir, yani performansları birbirlerinden etkilenmektedir.

Bews ve Uys (2002), kurum yöneticilerine ne kadar güvenileceğine karar verirken, yani yönetici heyetinin güvenilirliğini değerlendirmek için yöneticiler tarafından kullanılan unsurları belirlemeye odaklanarak, aşağıda sıralanan beş güvenilirliği kolaylaştırıcı etmen belirlemiştir:

- Yardımseverlik
- Yetkinlik
- Dürüstlük
- Kişilik faktörleri
- Açıklık.

Bell (2001), aşağıdaki faktörleri güven unsurları olarak tanımlamıştır:

- Orijinallik (gerçek niyet, inandırıcı sebepler),
- Güvenilirlik eğilimi inancı (yetkinlik, doğru kimlik, doğru davranış, karşı tarafın yetenek ve isteği),
- İletişim (görev bilgilerini içeren, kişisel ve empati odaklı),
- Bilgilendirme (zamanında, doğru bilgi açıklama),
- Etki bağımlılığı inancı; yerine getirme inancı (karar vermede etkilenmeye maruz kalma, diğer taraftan ilave girdiler ve diğer tarafın girdilerinin gerekliliği nedeniyle ulaşılacak hedef),
- Kontrol yeterliliği inancı (inançta bağımlılık ve kırılganlık, diğer tarafın değerlendirilmesi).

Biliş dayalı ve duyguya dayalı örgütsel güven arasında da bir ayırım yapılmaktadır. Burada güvenin bilişsel bileşeni, değerlendirici tahminler ve hesaplamaların yanı sıra diğer aktör hakkındaki bilgilere dayanan değerlendirici bir inanca işaret edilmektedir. Bu, rasyonel bir değerlendirme olduğu anlamına gelmektedir. Yöneticilerin geçmişte güvenilir bir şekilde hareket ettikleri ve gelecekte de böyle yapacaklarının beklenebileceği için çalışanlarına güvendikleri algısına dayanmaktadır. Duygusal bileşen, her iki tarafın daha proaktif davranışına atıfta bulunarak, güvenin duygusal veya duygusal yönü ile ilgilidir. Etkiye dayalı güven, örgütle daha güçlü bir

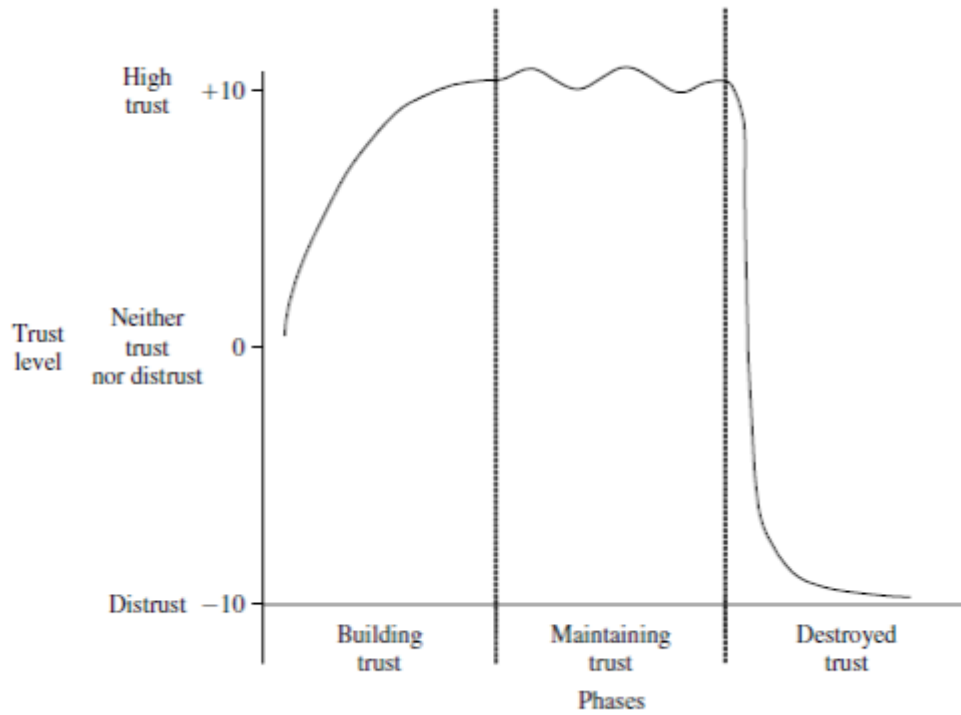
özdeşleşme ve değer verildiği duygusu anlamına gelen örgütsel vatandaşlık davranışıyla sonuçlanabilir. Sonuç olarak, sürdürülebilir organizasyonel gelişime ulaşmak için etki temelli güvene ihtiyaç bulunmaktadır (Schoorman, Mayer, & Davis, 2007).

Örgütün en değerli kaynağı olan tüm yapılar, sistemler ve çalışanlar için çok önemli olan dinamik bir olgu olan güven, örgütün yüksek kalite ve verimlilik sağlaması, yaşamını sürdürebilmesi için çok önemli bir bileşendir (Kramer, 2009). Örgütsel güven; çalışma arkadaşına güven, lidere/yöneticiye güven ve kuruma güven gibi temel özellikler tarafından oluşturulduğu görülmektedir (Shockley-Zalabak, Ellis, & Cesaria, 2003).

Çalışkan'ın (2021) çalışmasında örgütsel güvenin oluşturulmasında önemli olduğu düşünülen ve bireysel davranışların baskın olduğu kültürel yapıya sahip sektörler olarak kabul edilen sağlık, eğitim ve sanayi sektörlerinden yola çıkılarak, tüm sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde/kurumlarda örgütsel güven uygulamalarını belirlemek, geçerliliği ve güvenilirliği bilimsel yöntemle dayalı belirlemek için "Örgütsel Güven Ölçeği" geliştirmiştir. Ayrıca bu çalışma, örgütsel güven, örgüt içinde istenen birçok değişkenin öncülü ve ardılı olan bir durumu ölçme, kontrol etme ve iyileştirme gibi yönetim ve örgütsel davranış disiplinlerinin literatürüne katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

1.2.2. Örgütsel Güven Teorileri

Currall ve Epstein (2003), güvenin gelişimini tasvir etmek için güvenin evrimsel aşamalarını (Şekil 2.1) önermektedir. Şekilde de gösterildiği gibi, herhangi bir ilişki başlatıldığında güven sıfır noktasından başlamaktadır. İlişkinin tarafları, karşı tarafın güvenilirliği hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığı için ne güven ne de güvensizlik vardır. Ancak, bu ilk güven aşamasının çok önemli olduğunu, çünkü bu aşamada geliştirilmekte olan güven düzeyi üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olabilecek birçok kritik görev veya işlem yapıldığını belirtmektedir. Bu ilk aşama güven veya ilk güven, ilişkideki tarafların birlikte neler başarabileceğinin önemli bir göstergesidir. İlişki, ilk aşama olan “güven inşa etme aşaması” boyunca geliştikçe, ilişkiyi güvenceye almak ve güven oluşturuıcı eylemler yoluyla daha güçlü hale getirmek için çalışmalar yapılır.



Şekil 1 : Güvenin Evrimsel Aşamaları (Currall ve Epstein, 2003)

Dirks ve Ferrin'e (2016) göre, bozulan güveni onarmanın iki zorluğu vardır. İlk olarak, ihlalin güvenin başlangıç seviyesinin altına düşmesine neden olduğu düşünüldüğünde, güvenin ilk gelişiminden daha fazla olabilecek güveni yeniden inşa etmek için gerekli bir çaba gerekmektedir (Şekil 1). İkinci olarak, güvenilmeyen taraflar yalnızca olumlu beklentileri yeniden oluşturmakla kalmamalı, aynı zamanda zaman içinde önemli kalabilecek olaylardan olumsuz beklentilerin üstesinden gelmelidir.

Long, Sitkin ve Cardinal (2003, s.13) güven oluşturma faaliyetlerini “bireylerin diğerlerinin yeteneklerini, başkalarının ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik ilgilerini ve başkalarına verdikleri sözleri yerine getirme istekliliklerini güvence altına almak için kullandıkları mekanizmalar” olarak tanımlamakta ve bu faaliyetlere işaret etmektedir.

Güven, “güveni sürdürme aşamasına” ulaşana kadar istikrarlı bir şekilde gelişmektedir. Bu aşamada güven ilişkisi küçük değişikliklerle oldukça sabit tutulur. Taraflardan biri güveni zedeleyerek ilişkiyi tehlikeye atarsa, ilişki “yıkılan güven aşamasına” geçer. Bu aşamada güven seviyesi, güvensizlik düzeyine kadar hızla sıfır

düzeyinin altına düşer ve güveni kıran tarafın, seviyeyi tekrar başlangıç noktasına geri döndürmek için büyük çaba sarf etmesi gerekmektedir (Curall ve Epstein, 2003).

İnsanlar çalıştıkları kuruluşlara güven duyarlar. Güvenin yüksek olduğu çalışan-örgüt ilişkilerinde, çalışanlar kendi çıkarlarını gözeteceği konusunda örgüte güvenirlere ve örgüt tarafından yapılan uygulamalara karşı savunmasız kalmaya istekli kalırlar. Bu güvenin zedelenmesi, kuruluşun varlığına zarar verebilir. İhanete uğradığını hisseden çalışanlar genellikle intikam için fırsatlar ararlar ve bu durumda artık örgütün çıkarları doğrultusunda hareket edeceklerine güvenilemez (Aksoy, 2016).

Güvenin gelişiminin başka bir açıklaması, sırayla bağlantılı üç güven türünün (üç aşamalı çerçeve) gelişimsel modelinde bulunabilir (Berg, 2011). Bunlar:

- Hesap temelli güven,
- Bilgi temelli güven,
- Özdeşleşme temelli güven.

Hesap temelli güven, güveni korumanın yararlarının veya ödülleri hesaplanması veya güvenin ihlali sonucunda ceza veya zarardan kaçınma anlamına gelmektedir. İnsanların yapacaklarını söylediklerine karşılık yaptıklarına olan inançtır. Önleme arayan unsurların, menfaat arayan unsurlardan daha güçlü motive ediciler olduğu görüşünün ve ilişkilerin tehdit edici hale gelmesi ve taraf olması durumunda her iki tarafta da davranış hakkında çok az ön bilgi olduğundan, gelişimine olan güvenin bu aşamada en hassas konular olduğu savunulmaktadır. Hesap temelli güven ise bir örgüt içinde güvenin gelişiminin ilk aşaması olmakta ve bu aşamada güvenin özellikle kısmi ve kırılgan olduğu belirtilmektedir.

Bilgiye dayalı güven, ilişki ve güvenilirliği hakkında her iki taraf için daha fazla bilginin mevcut olduğu hesap tabanlı güvenden gelişen yerleşik bir ilişkiye dayanmaktadır. Bu nedenle, güven ilişkisine dahil olan tarafların davranışlarının, niyetlerinin ve eylemlerinin öngörülebilirliğine katkıda bulunan ilişkiyle ilgili daha fazla bilginin mevcudiyetine dayanmaktadır. Bilgiye dayalı güven, devam eden iletişim (ilişki kurmanın sağlanması) ve ayrıca güvenin çeşitli unsurlarının, yani ne zaman ihlal edileceğinin veya geliştirileceğinin anlaşılmasıyla sürdürülmektedir (Berg, 2011).

Üçüncü aşama, özdeşleşmeye dayalı güven, diğer tarafın arzu ve niyetleri ile özdeşleşmeye ve birbirlerinin isteklerinin takdir edilmesine dayanmakta ve bu da her iki taraf arasında genel bir anlayışla sonuçlanmaktadır. Bu düzeydeki güven, bir tarafın yokluğunda diğerini temsil etmesine izin verecek kadar güçlüdür. Güven zamana bağlı olarak gelişmekte ve hesap temelli güvenden bilgi temelli güvene ve ardından özdeşleşme temelli güvene doğru hareket etmektedir. Bu gelişme sırasında çeşitli güçlerin onları nasıl etkileyeceğine bağlı olduğundan, tüm güven ilişkilerinin olgunluğa erişmeyeceğine vurgu yapılmaktadır. Her biri bir sonrakine doğru geliştikçe, bu gelişim aşamaları arasında da bir örtüşme vardır. Bir aşamadan diğerine geçiş, bir paradigma kayması ile karakterize edilmekte ve bireyler ile güvenilirlik faktörleri arasındaki bir arayüz tarafından kolaylaştırılabilmektedir (Berg, 2011).

1.2.3. Örgütsel Güvenle İlgili Araştırma Bulguları

Örgütsel güvene odaklanmamızın motivasyonu, yüksek genelleştirilmiş güvene sahip ülkelerin düşük güvene sahip ülkelere daha hızlı gelir artışına sahip olduğunu gösteren araştırmalardır. Güven, işlem maliyetlerini azaltmakta ve böylece servet yaratmayı kolaylaştırmaktadır (Dinçer & Uslaner, 2010).

Albrecht (2006) kamu alanında çalışan bir sağlık kuruluşunda 360 kişide bir araştırma yapmıştır. Araştırmadaki katılımcılar, örgütte bir yıl ve daha uzun süre tam zamanlı olarak çalışanlar dahil edilmiştir. Albrecht (2006), örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu bulmuştur. Dahası örgütsel güvenin örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında aracı bir değişkene sahip olduğu bulmuştur.

Chughtai ve Zafar'ın (2006) Pakistan'a ait Lahore, İslamabad/Rawalpindi ve Peshawar kentindeki 33 üniversite üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırmada görevli 125 öğretim üyesi dahil olmuş ve sonuçta üniversite yönetimine duydukları güvenle örgütsel bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki bulmuştur.

Costa (2003), güvenle birlikte takım memnuniyetini, performansı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek için Hollanda'nın iki şehrinde bulunan üç sosyal bakım enstitüsünde bir çalışma yürütmüştür. Araştırmaya en az üç üye ve 395 kişiden oluşan toplam 112 ekip katılmıştır. Araştırmada değişkenlerin kendi arasında çok güçlü ilişkide güven ile örgütsel bağlılığın boyutlarında bulmuştur. Dahası,

Çalışma takımına duydukları güven azalınca duygusal bağlılığın düzeyinde azalmalar ve devam bağlılığında artışlar bulmuştur.

Sağlam (2003), Ankara'da faaliyet gösteren 84 bankada müdür, müdür yardımcısı ve şef olarak çalışan 220 kişi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda banka yöneticilerinin yöneticilerine karşı hissettikleri duygusal ve bilişsel örgütsel güven düzeyleri ile örgütlerine bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Demircan (2003) 568 akademisyen üzerinde yaptėı çalışmasında örgütsel güvenin örgütsel bağlılığa etkisini ara değişken olarak ölçmüştür. Araştırma sonucunda örgüte duyulan güvenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile örgütsel etik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda yöneticiye ve örgüte duyulan güvenin örgütsel bağlılık üzerinde yüksek etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak Dirks ve Ferin (2001), 18 alışma ve 5592 katılımcı üzerinde yaptıkları meta-analiz çalışmasında güvenin öncüllerini, ilişkilerini ve sonuçlarını incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Türkiye'de Kamer (2001) ve Mortaş (2005) tarafından yapılan çalışmalar bulunmaktadır.

1.3. Yaşanılan Yer Algısı

1.3.1. Yer Algısı Kavramı

Yer, yer algısının merkezi bir kavramıdır. Yeri tanımlamak için kullanılan kavramlardan biri olan konum, yerin coğrafi konumuna işaret etmektedir. Buna göre yerel, fiziksel ve sosyal yapılar birlikte yeri ifade etmektedir. Öte yandan yer algısı, insanların bir yere öznel ve duygusal bağlılığıdır. Bu nedenle yer, bir alanın hem fiziksel antropojenik ve doğal özelliklerini hem de insanların ona yüklediği sosyal, politik, ekonomik, kültürel ve kişisel anlamları içeren karmaşık bir yapı olarak görülmektedir. Maddi ve maddi olmayan özellikler bir araya gelerek yer algısını oluşturmaktadır. Bununla birlikte, her insanın belirli yerlerle benzersiz bir ilişkisi vardır. Bu ilişkiler, bir kişinin yerle ilişkilendirdiği umutları, başarıları, hırsları ve korkuları içermektedir (Usta, 2020, s. 27-29).

Psikoloji bilimi, insan-çevre ilişkisini açıklamada, insanların çevrelerini zihinsel bir harita aracılığıyla gözlemlediklerini ve kodladıklarını, çevresel verileri algıları aracılığıyla ayrıştırıp seçilmiş bir görüntüye dönüştürdüklerini araştırmalarla ortaya koymuştur. Bu olguları anlamak için insanların fiziksel çevrelerini nasıl algıladıklarını araştırmak önemli görülmektedir. Algı açıklaması ilk olarak farelerle yapılan bir çalışmada gerçekleştirilmiştir. Laboratuvar ortamında gerçekleştirilen ve doğal ortamlarda da benzer araştırmalara yol açan çalışmalarda, labirentin öğrenilmesini labirentin elemanlarının organizasyonu ile açıklamanın daha uygun olacağı öne sürülmüştür. Ayrıca imge oluşumuna bir açıklama getirmek için imge yaratmanın haritası çıkarılmıştır. Bu haritaya göre gerçeklik, algılayanın kültürel ve psikolojik faktörleri ile harmanlanmakta ve bu süreç sonucunda bir görüntü oluşturulmaktadır. Başka bir haritalamada, algı sürecinde psikolojik, kültürel, sosyo-ekonomik ve hafıza faktörlerinden etkilenecek basitleştirilmiş bir yaşanmış gerçeklik modelinin yaratıldığı ifade edilmektedir (Göregenli, 2018, s. 18).

İnsanların içinde yaşadıkları çevrenin öğrenilmesine ilişkin bulgulardan biri, mekandaki bazı unsurların yön belirlemede kodlama ve rehber olarak hatırlamada rol oynadığını göstermektedir (Göregenli, 2018, s.18). Belçika'da ergenlerin zaman geçirmeyi tercih ettikleri ortamları araştırmak ve gerekirse ortamları kendilerine daha uygun hale getirmek amacıyla yapılan bir çalışmada, ergenlerin zihinsel haritaları "ergen coğrafyası" başlığı altında incelenmiştir. Araştırmanın bulguları zihinsel haritaların gençlerin sosyolojik faktörlerinden (cinsiyet, yaş, etnik grup), kültürel özelliklerinden (tarz, arkadaş grubu) ve coğrafi faktörlerden (yaşadıkları mahalle, ev) etkilendiğini göstermektedir (Vanderstede, 2011).

Algı çalışmalarına göre fiziğin ilgilendiği fiziksel dünya ile psikolojinin ilgilendiği çevre aynı şey değildir. Psikoloji için çevre ve algılayan bir bütündür. Çevresel duyular (görme, koklama, duyma, dokunma, tatma) sürekli olarak insan hareketini ve davranışını etkilemektedir. Modern bilişsel-davranışçı psikolojik yaklaşım ise algıyı duygudan ayırmıştır. Bu yaklaşım, algı konusunu üst düzey zihinsel işlevlerin ilk adımı olarak kabul etmektedir. Fiziksel olayların farkındalık alanına nasıl girdiği, nöral sinyallerin ve nesnelerin zihinde nasıl temsil edildiği ve anıların duyuşsal uyaranlarla etkileşerek zihinsel dünyayı nasıl oluşturduğu ile ilgilenirler (Charles, 2017).

Algı, bilişsel bir süreç olarak, kişinin dünyayı anlamlandırmak için çevresel bilgileri alması, kendi zihninden geçirmesi, düzenlemesi ve bu bilgiyi çevresinden yorumlamasıdır. Algının farkındalıktan kaynaklanabileceği ve bunun bilinçli deneyimi iki şekilde etkileyebileceği tartışılmıştır. Farkında olmadan algılanan bir veri, odaklanılan uyarının seçiminde sapmaya neden olabilmekte veya odaklanılan uyarının deneyimlenme şeklini etkileyebilmektedir (Tveit, Sang, & Hagerhall, 2015, s. 45).

Belleğin yaşanılan yerin algılanması üzerindeki etkisi psikologların üzerinde durduğu bir konudur. Birey, hayatında daha önce deneyimlediği ve kodladığı verileri hatırlayarak çevresindeki gerçekleri ve yerleri analiz etmekte ve bu karmaşık psikolojik yorumla yeni imajını oluşturmaktadır (Göregenli, 2018, s.24). Bu teorik tanım Jorgensen ve Stedman (2001) tarafından bilişsel (kişinin inancı/bilgisi), duyuşsal (bir kişinin duyguları/duyguları) ve çağrışımsal (tutumumuzun kendimizi nasıl etkilediğimizi etkileme şekli) temel alan yer duygusunu ölçmek için kullanılmıştır. Bu süreçler daha sonra üç kavrama çevrilmiştir: Yer kimliği bilişsel kısmı, yer eki duygusal kısmı ve yer bağımlılığı ise çağrışımsal kısmı temsil etmektedir.

Yer kimliği, bir kişinin fiziksel çevreyle ilişkili kimliğidir ve bir kişinin bir yerin atmosferiyle ne ölçüde özdeşleştiğini, bir yerin bireyi nasıl yansıttığını ve özgürlük düzeyini temsil etmektedir. Birey kendini belli bir yerde hisseder. Bireyin bir yerin mimarisinden ve fiziksel güzelliğinden ne ölçüde memnun olduğu da yer kimliği kapsamındadır. Bir kişinin bir yerle ne derece ilgili olduğu değişebilmekte bu da yer kimliği üzerinde etkili olmaktadır (Svensson, 2019).

Yere bağlılık, kişi ve çevresi arasında gelişen olumlu bağ olarak tanımlanan ve bir mekânda rahat ve mutlu olabilme yeteneğinin yanı sıra önemini de temsil eden bir olgudur. Bir kişinin evi olarak adlandırdığı şehir ve toplumsal ilişkilerin yer bağlılığı üzerinde önemli etkilerinin olduğu kanıtlanmıştır. Yüksek derecede bir yer bağlılığı sosyal ve politik katılımı da arttırmaktadır. Ayrıca fiziksel ve psikolojik sağlığı iyileştirdiği, kişinin fiziksel çevresinden ve sosyal ilişkilerinden memnuniyetini artırdığı da kanıtlanmıştır. Yüksek düzeyde bir yere bağlılığı olmayan insanlar da daha

fazla sağlık sorunu ve daha yüksek stres düzeylerine sahip olma eğilimindedir (şentürk & Gülersoy, 2019).

Yer bağlılığı, bir yerin kişinin ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığı ile ilişkilidir. İhtiyaçlarımız bireysel ilgilerimize yansımakta ve farklı insanlar arasında değiştirmektedir. Bu ilgi alanları bizim geçmişimizden gelmekte ve sosyoekonomik durumumuz, cinsiyetimiz, yaşımız, ırkımız gibi değişkenlerden etkilenmektedir. Yer Algısı, bir kişinin bir yere öznel ve duygusal bağlanması, bağımlılığını ve özdeşleşmesini tanımlanmaktadır. Ancak, yerlere izole organizmalar olarak bakılamayacağı ifade edilmektedir. Bunun yerine, yerlerin daha geniş sosyal ve çevresel bağlamalarıyla ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Yerlerin coğrafi olarak önemini koruduğu fikri, genellikle ilerici bir yer algısı olarak adlandırılır ve geleneksel hümanist coğrafyada genellikle göz ardı edilen yapısal bir paradigmadan kaynaklanmaktadır (Sapkota, 2017).

Farklı sosyoekonomik faktörlerin bir kişinin yer algısını nasıl etkileyebileceği, çeşitli dşnrlr ve araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Gilleard ve ark. (2007) bulguların, yaşın bağlanma hissini nasıl etkilediğine ilişkin araştırmalarına dayanarak, yaşın bağlanma ile herhangi bir ilişkisinin olmadığını göstermişlerdir. Bunun yerine araştırmalarına dayanarak, bir yerde geçirilen zamanın bağlanma hissini oldukça etkileyen bir faktör olduğunu savunmuşlardır. Araştırmada, bir yerde daha uzun süre yaşamanın kişinin bir yere bağlılığı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Cinsiyetin yer algısını nasıl etkilediği üzerine pek çok araştırma yapılmıştır. Cinsiyetin yer algısı üzerinde büyük bir etkisi olduğu savunulmaktadır. Toplumlardaki birçok yer erkekler tarafından ve erkekler için inşa edilmiştir. Bu da genel olarak erkeklerin kendilerini daha güvenli, daha rahat ve onlar tarafından ve onlar için inşa edilen yerlere bağlı hissettiklerini göstermektedir. Bazı dşnrlr, post-feminist bir bakış açısıyla, tüm yer algısı kavramının, yerleri kadınılaştıran eril bir yapı olduğunu savunmaktadır. Bununla birlikte, yeri bir kadın klişesini simgeleyen, gizemli ve yine de heyecan verici olduğunu belirten (erkeksi) hümanist coğrafyacılar yer algısında feminenleştirmeye vurgu yapmaktadır (Svensson, 2019).

1.3.2. Yer Duygusunun Ölçülmesi

Seyahat davranışı ve ekosistem yönetimi gibi belirli insan davranışlarını incelemek için psikoloji, mimari, bilgisayar bilimi, sosyoloji ve coğrafya gibi farklı disiplinlerdeki (pozitivist) araştırmacılar tarafından yer algısını ölçmek için girişimlerde bulunulmuştur. Farklı disiplinler insan davranışı hakkında önemli bilgiler sağlamıştır, ancak yer algısının işlevselleştirilmesi hala nispeten sınırlıdır (Davenport & Anderson, 2005).

Yer algısı, ölçülebilen ancak doğrudan gözlemlenemeyen teorik bir sosyal yapı olduğundan, sonuçların ölçülme ve yorumlanma şekli burada önemlidir. Jorgensen ve Stedman (2001) tarafından Wisconsin'deki göl kıyısı sahiplerinin mülklerine yönelik tutumlarını ölçme girişi, birkaç yer algısı ölçüm modelini incelemiştir. Jorgensen ve Stedman (2001) göre yer duygusunu ölçmek için mevcut girişimler, bazıları tutum araştırmalarında iyi kurulmuş olan bir dizi farklı yoruma açık olduğunu ifade etmektedirler. Tutum teorisi, yer duygusunun insan ortamlarıyla bilişsel, duygusal ve karşılıklı ilişkiler olarak anlaşılması için bir temel sağlayabilir. Ayrıca çalışmalarında, yer duygusunu (1) benlik ve yer arasındaki ilişkiye ilişkin inançlar; (2) yere karşı duygular ve (3) alternatiflere göre yerin davranışsal münhasırlığı içeren çok boyutlu bir yapı olarak tanımlamışlardır. Bu boyutlara göre çok boyutlu bir teori ile uyumlu 12 maddelik bir yer duygusu ölçeği geliştirilmiş ve ardından kuzey Wisconsin'deki (n= 282) bir göl kıyısı mülk sahipleri örneği ile sahada test etmişlerdir. Sonuçlarda, yer duygusu ölçeğinin, mülk sahiplerinin göl kıyısındaki mülkleri için düşünce, duygu ve davranışsal taahhütlerinde ifade kazanan genel bir Yer Algısı boyutunu ölçtüğünü ortaya koymuştur. Bu genel değerlendirici boyut, gözlemlenen yanıtları, yer kimliği, yer eki ve yer bağımlılığı ile tutarlı yorumlara sahip üç tek değişkenli boyuttan daha açıklayıcı bulunmuştur. Yer duygusu faktörünün daha dar boyutlar üzerindeki baskınlığı hem genel hem de özel faktörleri ortaya koyan üç farklı ölçüm modelinde yaygın bulunmaktadır.

Demirci ve Ekşi'ye (2017, s. 152) göre, yaşadığı yere ait olumlu düşünmesi, psikolojik dayanıklılığın alt boyutları ile olumlu bir ilişkiye sahiptir. Yaşadığı yerin sakin, güvenli, kaliteli ve doğa ile iç içe olduğunu düşünen kişilerin, geleceğini umutlu düşündüğü ve kendisini psikolojik olarak dayanıklı tanımlamışlardır. Literatürde

kişinin yaşadığı yerin olumlu algılamasının huzurla ve mutlulukla olumlu yönde ilişkili olduğu savunulmaktadır.

Örgütsel bağlılık gibi değişken ile güçlü bir şekilde ilişkilendirilse de örgütsel güven kavramı farklıdır. Örgütsel bağlılık, şirket hedefinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi ile ilgiliyken, örgütsel güven, çalışanın şirket hedefine ve liderine olan inancıyla ilgilidir ve sonunda örgütsel işlemin çalışana fayda sağladığına inanılır (Gilbert & Tang, 1998, s. 322).

Örgütsel bağlılık, bireyin kendini tanımlama derecesini ve örgüte katılımını gösterir. Bu nedenle, örgütsel bağlılık ne kadar yüksek olursa, çalışanın şirketten gönüllü olarak ayrılma şansı o kadar düşük olur. Şirket çalışanı birbirine ne kadar güvenirse, kontrol ihtiyacı o kadar az hissedilir (Neves & Caetano, 2006, s. 353).

Gilbert ve Tang'a (1998, s. 322) göre, örgütsel güven, örgütsel bağlılığın önemli bir göstergesi olduğunu tespit ederken, diğerleri iş tatmininin bağlılığın bir göstergesi olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel güven, iş tatmini ve örgütsel bağlılık, çalışan davranışının ve etkili örgütsel bağlılığın parçaları olarak kabul edilir. Fakat aynı kurum içinde iş değişikliği ile iş tatmini artırılabileninden ve koşullara özgü olduğundan, örgütsel bağlılık ve güven, daha sonra şirketten ayrılmanın daha iyi bir göstergesi olabilir. Ayrıca, bazı araştırmacılar iş tatmininin örgütsel bağlılığı oluşturan birçok bileşenden biri olduğuna inanılmaktadır.

Başka bir araştırmanın sonucuna göre, örgüt tarafından uygulanan adil muamele ve destek algısı, oluşturulan güvenin oluşturduğu örgütsel bağlılığı da etkilemektedir. (Neves & Caetano, 2006, s. 355).

BÖLÜM 2: YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, çalışan yetişkinlerde kurumsal bağlılık, kurum (örgüt)'a güven ve yaşanılan yer algısı arasındaki ilişkilerin incelendiği nicel bir araştırma olup ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Türkiye’de yaşayan 19-70 yaş üzerindeki erişkin bireylerdir. Uygulama İstanbul ilinde çalışan 318 yetişkin ile gerçekleştirilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, kardeş sayısı, aylık gelir durumu, anne-baba eğitimi, yaşadığı yer, arkadaş sayısı ve oturduğu yere ait sorulardan oluşan demografik soruların olduğu kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

2.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği

Çalışkan (2021) tarafından geliştirilen örgütsel güven ölçeği bir iş ortamında çalışanların çalıştıkları yere ne kadar güven duyduğunu ölçmek amacıyla oluşturulmuş 17 madde ve üç boyuttan (İş Arkadaşlarına Güven (7 madde), Yöneticilere Güven (5 madde) ve Kuruma Güven (5 madde) meydana gelmektedir. Katılımcılara bir yönerge ile birlikte verilen ölçek, 5'li Likert tipinde tepki verilen bir özbildirim ölçeği niteliğindedir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Ölçekten alt boyutlarda ve toplam güven puanı elde edilmektedir ve değerlendirmede yüksek puan örgüte duyulan güvenin yüksek olduğunu göstermektedir. Örgütsel Güven Ölçeği'nin iç tutarlılığını ölçmek için ölçeğin tamamının ve alt boyutlarının iç tutarlılığı her üç örneklem grubu için hesaplanmış ve .86 ile .95 arasında bulunmuştur. Ölçek içinde ters madde yoktur.

2.3.3. Yaşanılan Yer Algısı Ölçeği

Ölçek, bireylerin yaşadıkları yeri demografik bir değişken olarak değerlendirmekten ziyade, yaşadıkları yeri nasıl algıladıklarını ölçmek amacıyla 2017 yılında İbrahim Demirci ve Halil Ekşi tarafından geliştirilmiştir. Kentte yaşayan insanın doğa ile ilişkileri sınırlı olsa da psikolojik dayanıklılık açısından konular arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu değişimin gözlenmesinin sebeplerinden biri olarak yaşanılan yer algısından bahsetmek değerli bulunmuştur. İnsanın çevresini algılama biçiminin psikolojik dayanıklılığıyla bir ilişkisi olduğu düşüncesiyle insanların yaşadıkları yere ilişkin algı ölçeğini geliştiren Demirci ve Ekşi (2017, s.152), insanların yaşadıkları yerleri nasıl algıladıklarını araştırmak, yaşam alanlarından duydukları memnuniyeti açıklamada faydalı olacağını düşünmüşlerdir. Ölçek 5 madde ve tek boyutta oluşurken Cronbach alfa katsayı değeri .70 çıkmıştır. Güvenirlik çalışmaları kapsamında test-tekrar test güvenirlik katsayı hesaplanmış ve değeri .69 çıkmıştır.

Ölçekte katılımcılar, yaşadığı yer hakkında hissettikleriyle ilgili ifadelerin her birinin kendilerine ne derece uyduğunu, 5'li Likert tipi ölçeği ile belirtecek şekilde tepkide bulunmaktadır. Puanlamada ise (1) Bana Hiç Uygun Değil (2) Bana Uygun Değil (3) Bana Biraz Uygun (4) Bana Oldukça Uygun (5) Bana Tamamen Uygun kriterlerine uygun veriler toplanmaktadır (Demirci & Ekşi, 2017). Ölçekte ters madde bulunmamaktadır.

2.3.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından çalışanların örgütlerine duydukları güven düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkiye'de geçerlik ve güvenirlik çalışması Han ve diğerleri (2018) tarafından yapılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği, eğitim ve işletme örgütlerinde çalışanın örgütsel bağlılıklarını ölçmek için sıklıkla kullanılan ölçeklerden biridir. Ölçek 21 maddeden ve üç boyuttan (Duygusal -7 madde, Devam -5 madde ve Normatif) oluşmaktadır (Han, Dağlı, & Elçiçek, 2018). Cronbach-Alpha değerleri incelendiğinde; 1. boyut .80, 2. boyut .73, 3. boyut .80 ve toplam ölçekte .88 çıkmıştır. 1. Boyut duygusal bağlılık 6 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6), 2. Boyut devam bağlılığı 6 madde (7, 8, 9, 10, 11, 12) oluşmaktadır. 3. Boyut normatif bağlılık ise 6 maddeden oluşmaktadır (13, 14, 15, 16, 17, 18). Ölçeğin 3, 4, 5 ve 13. maddeleri ters maddelerdir. 5'li likert ölçeği ile

(1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) veriler toplanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma konusuna karar verilirken geçerliliği kanıtlanmış ölçekler belirlenmiştir. Belirlenen ölçeklerde yer almayan ve araştırma konusu ile ilgili olduğu düşünülen bilgileri elde etmek için sosyodemografik form kullanılmıştır. Araştırmaya katılanlar internet üzerinden Google Formlar aracılığıyla paylaşılan formu doldurmuşlardır.

İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) testi ile test edilmiştir.

Tablo 1
Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Min	Maks.	Ort	SS	Çarpıklık		Basıklık	
						İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Örgütsel Güven-Arkadaşlar	318	1,00	5,00	3,3544	,80178	-,643	,137	-,567	,273
Örgütsel Güven-Yönetici	318	1,00	5,00	3,3220	,88362	-,345	,137	-,722	,273
Örgütsel Güven-Kurum	318	1,00	5,00	3,2591	,86021	-,214	,137	-,758	,273
Örgütsel Güven-Genel	318	1,00	5,00	3,3169	,75438	-,428	,137	-,580	,273
Yaşanılan Yer Algısı	318	1,00	5,00	2,6409	,83713	,485	,137	-,393	,273
Örgütsel Bağlılık-Duygusal	318	1,00	5,00	3,3868	,89922	-,457	,137	-,512	,273
Örgütsel Bağlılık-Devam	318	1,00	5,00	3,1395	,86308	-,100	,137	-,865	,273
Örgütsel Bağlılık-Normatif	318	1,00	5,00	3,1082	,90222	-,074	,137	-1,062	,273
Örgütsel Bağlılık-Genel	318	1,00	5,00	3,2182	,79004	-,229	,137	-,542	,273

Araştırmada ele alınan değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığını incelemek için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Hair ve arkadaşları (2013) çarpıklık

ve basıklık değeri +1.0 ile -1.0 arasında olduğu zaman dağılımın normal olduğunu ve parametrik testlerle analiz yapılabileceğini ifade etmektedir. Ayrıca çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu zaman normal dağılım gösterdiği kabul edilip ona göre parametrik testler yapılabileceği de ifade edilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu çerçevede örgütsel güven, yaşanan yer algısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin normallik varsayımına göre uygun olduğu görülmüş ve parametrik analizlerin uygun olduğu değerlendirilmiştir.



BÖLÜM 3: BULGULAR

3.1. Betimsel İstatistikler

Araştırmanın katılımcıların sosyo-demografik özelliklere göre dağılımı aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 2
Cinsiyete Göre Dağılım

Gruplar	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikmiş Yüzde
Erkek	180	56,6	56,6	56,6
Kadın	138	43,4	43,4	100,0
Toplam	318	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların % 56,6'sının erkek, % 43,4'ünün kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 3
Yaş Gruplarına Göre Dağılım

Gruplar	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikmiş Yüzde
19-30 yaş arası	70	22,0	22,0	22,0
31-40 yaş arası	82	25,8	25,8	47,8
41-50 yaş arası	105	33,0	33,0	80,8
51-60 yaş arası	43	13,5	13,5	94,3
61-70 yaş arası	18	5,7	5,7	100,0
Toplam	318	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların % 22'sinin 19-30 yaş arası, % 25,8'inin 31-40 yaş arası, % 33,0'ünün 41-50 yaş arası, % 13,5'inin 51-60 yaş arası ve % 5,7'sinin 61-70 yaş arası oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 4
Medeni Duruma Göre Dağılım

Gruplar	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikmiş Yüzde
Evli	185	58,2	58,2	58,2
Bekar	115	36,2	36,2	94,3
Dul	10	3,1	3,1	97,5
Boşanmış	8	2,5	2,5	100,0
Toplam	318	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların % 58,2'sinin evli, % 36,2'sinin bekar, % 3,1'inin dul ve % 2,5'inin boşanmış olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5
Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Gruplar	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikmiş Yüzde
İlkokul Mezunu	10	3,1	3,1	3,1
Ortaokul Mezunu	23	7,2	7,2	10,4
Lise Mezunu	96	30,2	30,2	40,6
Yüksekokul Mezunu	47	14,8	14,8	55,3
Üniversite Mezunu	104	32,7	32,7	88,1
Lisansüstü	38	11,9	11,9	100,0
Toplam	318	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların % 10,2'sinin İlköğretim Mezunu, % 30,2'sinin Lise Mezunu, % 59,4'nün Üniversite ve Lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6
Anne Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Gruplar	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikmiş Yüzde
Okuma-yazma bilmiyor	17	5,3	5,3	5,3
Okur-yazar	66	20,8	20,8	26,1
İlkokul Mezunu	106	33,3	33,3	59,4
Ortaokul Mezunu	56	17,6	17,6	77,0
Lise Mezunu	56	17,6	17,6	94,7
Yüksekokul Mezunu	4	1,3	1,3	95,9
Üniversite Mezunu	8	2,5	2,5	98,4
Lisansüstü	5	1,6	1,6	100,0
Toplam	318	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların % 5,3'ünün Okuma-yazma bilmediği, % 20,8'inin okur-yazar olduğu, % 33,3'ünün İlkokul Mezunu, % 17,6'sının Ortaokul Mezunu, % 17,6'sının Lise Mezunu, % 1,3'ünün Yüksekokul Mezunu, % 2,5'inin Üniversite Mezunu ve % 1,6'sının Lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir. Anne eğitim düzeyinin ilkokul mezunu ve daha düşük düzeyde olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 7
Baba Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Gruplar	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikmiş Yüzde
Okuma-yazma bilmiyor	5	1,6	1,6	1,6
Okur-yazar	30	9,4	9,4	11,0
İlkokul Mezunu	90	28,3	28,3	39,3
Ortaokul Mezunu	62	19,5	19,5	58,8
Lise Mezunu	85	26,7	26,7	85,5
Yüksekokul Mezunu	23	7,2	7,2	92,8
Üniversite Mezunu	18	5,7	5,7	98,4
Lisansüstü	5	1,6	1,6	100,0
Toplam	318	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların % 1,6'sının Okuma-yazma bilmediği, % 9,4'ünün okur-yazar olduğu, % 28,3'ünün İlkokul Mezunu, % 19,5'inin Ortaokul Mezunu, % 26,7'sinin Lise Mezunu, % 7,2'sinin Yüksekokul Mezunu, % 5,2'sinin Üniversite Mezunu ve % 1,6'sının Lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8
Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım

Gruplar	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikmiş Yüzde
0-4250 TL arası	26	8,2	8,2	8,2
4251-6500 TL arası	123	38,7	38,7	46,9
6501-8500 TL arası	79	24,8	24,8	71,7
8501-10500 TL arası	30	9,4	9,4	81,1
10501-12500 TL arası	18	5,7	5,7	86,8
12501 ve üstü	42	13,2	13,2	100,0
Toplam	318	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların % 8,2'sinin 0-4250 TL arası, % 38,7'sinin 4251-6500 TL arası, % 24,8'inin 6501-8500 TL arası, %9,4'ünün 8501-10500 TL arası, %5,7'sinin 10501-12500 TL arası ve % 13,2'sinin ise 12501 ve üstü geliri olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9
Kardeş Sayısına Göre Dağılım

Gruplar	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikmiş Yüzde
Kardeşi yok	10	3,1	3,1	3,1
1 Kardeş	35	11,0	11,0	14,2
2 Kardeş	32	10,1	10,1	24,2
3 Kardeş	54	17,0	17,0	41,2
4 Kardeş	56	17,6	17,6	58,8
5 Kardeş	56	17,6	17,6	76,4
6 Kardeş	29	9,1	9,1	85,5
7 Kardeş	24	7,5	7,5	93,1
8 Kardeş	11	3,5	3,5	96,5
9 Kardeş	6	1,9	1,9	98,4
10 Kardeş	5	1,6	1,6	100,0
Toplam	318	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların %3,1'inin hiç kardeşinin olmadığı, en çok % 17,6 ile 4 ve 5 kardeşli oldukları, %1,6 sının 10 kardeş olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10
Bulunduğu Kurumda Çalışma Yılına Göre Dağılım

Gruplar	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikmiş Yüzde
1-5 yıl	161	50,6	50,6	50,6
6-10 yıl	77	24,2	24,2	74,8
11-15 yıl	35	11,0	11,0	85,8
16-20 yıl	14	4,4	4,4	90,3
21-25 yıl	15	4,7	4,7	95,0
26 ve üstü	16	5,0	5,0	100,0
Toplam	318	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların % 74,8'nin 1-10 yıl ve % 11,0'inin 11-15 yıl olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11
Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılım

Gruplar	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikmiş Yüzde
1-5 yıl	61	19,2	19,2	19,2
6-10 yıl	52	16,4	16,4	35,5
11-15 yıl	53	16,7	16,7	52,2
16-20 yıl	47	14,8	14,8	67,0
21-25 yıl	48	15,1	15,1	82,1
26 ve üstü	57	17,9	17,9	100,0
Toplam	318	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların % 19,2'sinin 1-5 yıl, % 16,4'ünün 6-10 yıl, % 16,7'sinin 11-15 yıl, % 14,8'inin 16-20 yıl, % 15,1'inin 21-25 yıl ve % 17,9'unun 26 ve üstü olduğu tespit edilmiştir.

3.2. Kurumsal Bağlılık, Örgütsel Güven ve Yaşanılan Yer Algısının Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Fark Testleri

3.2.1. Cinsiyete Göre Fark Analizi

Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12
Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumları
Tutumlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

		<i>Değişken</i>	N	Ortalama	S.S.	t	p
Örgütsel Arkadaş	Güven-	Erkek	180	3,3952	,80333	1,036	,301
		Kadın	138	3,3012	,79954		
Örgütsel Yönetici	Güven-	Erkek	180	3,3789	,87562	1,312	,190
		Kadın	138	3,2478	,89167		
Örgütsel Güven-Kurum		Erkek	180	3,3722	,84978	2,704	,007*
		Kadın	138	3,1116	,85436		
Örgütsel Güven-Genel		Erkek	180	3,3837	,76093	1,810	,071
		Kadın	138	3,2298	,73943		
Yaşanılan Yer Algısı		Erkek	180	2,7200	,87794	1,933	,054
		Kadın	138	2,5377	,77169		
Örgütsel Duygusal	Bağlılık-	Erkek	180	3,4619	,88774	1,706	,089
		Kadın	138	3,2888	,90786		
Örgütsel Devam	Bağlılık-	Erkek	180	3,0882	,88287	-1,213	,226
		Kadın	138	3,2065	,83500		
Örgütsel Normatif	Bağlılık-	Erkek	180	3,1300	,92355	,492	,623
		Kadın	138	3,0797	,87614		
Örgütsel Bağlılık-Genel		Erkek	180	3,2294	,80146	,288	,773
		Kadın	138	3,2036	,77755		

Bağımsız örneklem t testi sonucunda, erkek katılımcıların ve kadın katılımcıların arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t(316) = 2,704$, $p = ,007$). Bu sonuçlara göre, erkek katılımcıların ($X = 3,37$) kuruma duyulan güven alt boyutunda tutum düzeyleri kadın katılımcılara ($X = 3,11$) göre daha yüksektir. Diğer değişkenler ve alt boyutlarında cinsiyetler arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

.

3.2.2. Yaş Gruplarına Göre Fark Analizi

Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumları ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 13
Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Yaş Durumlarına Göre Karşılaştırılması

		<i>f, x ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Değişken	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Örgütsel Güven-Arkadaş	19-30 yaş arası	70	3,3388	,84993	Gruplar arası	3,925	3	1,308	2,055	,106
	31-40 yaş arası	82	3,2909	,80888	Grup içi	199,859	314	,636		
	41-50 yaş arası	105	3,2844	,80581	Toplam	203,783	317			
	51-70 yaş arası	61	3,5785	,70103						
	Total	318	3,3544	,80178						
Örgütsel Güven-Yönetici	19-30 yaş arası	70	3,2771	,83357	Gruplar arası	6,243	3	2,081	2,709	,045
	31-40 yaş arası	82	3,1732	,83549	Grup içi	241,262	314	,768		
	41-50 yaş arası	105	3,3143	,91183	Toplam	247,506	317			
	51-70 yaş arası	61	3,5869	,91569						
	Total	318	3,3220	,88362						
Örgütsel Güven-Kurum	19-30 yaş arası	70	3,1286	,80796	Gruplar arası	8,430	3	2,810	3,902	,009
	31-40 yaş arası	82	3,1537	,84986	Grup içi	226,139	314	,720		
	41-50 yaş arası	105	3,2419	,87911	Toplam	234,569	317			
	51-70 yaş arası	61	3,5803	,83881						
	Total	318	3,2591	,86021						
Örgütsel Güven-Genel	19-30 yaş arası	70	3,2588	,71663	Gruplar arası	5,480	3	1,827	3,279	,021
	31-40 yaş arası	82	3,2159	,73570	Grup içi	174,919	314	,557		
	41-50 yaş arası	105	3,2807	,77625	Toplam	180,399	317			
	51-70 yaş arası	61	3,5815	,74136						
	Total	318	3,3169	,75438						

Yaşanılan Yer Algısı	19-30 yaş arası	70	2,3343	,76875	Gruplar arası	10,587	3	3,529	5,237	,002
	31-40 yaş arası	82	2,6244	,84526	Grup içi	211,562	314	,674		
	41-50 yaş arası	105	2,7238	,84050	Toplam	222,149	317			
	51-70 yaş arası	61	2,8721	,81079						
	Total	318	2,6409	,83713						
Örgütsel Bağlılık-Duygusal	19-30 yaş arası	70	3,0837	,91441	Gruplar arası	17,880	3	5,960	7,849	,000
	31-40 yaş arası	82	3,3031	,90362	Grup içi	238,442	314	,759		
	41-50 yaş arası	105	3,4095	,93027	Toplam	256,322	317			
	51-70 yaş arası	61	3,8080	,64041						
	Total	318	3,3868	,89922						
Örgütsel Bağlılık-Devam	19-30 yaş arası	70	2,8929	,87598	Gruplar arası	8,872	3	2,957	4,086	,007
	31-40 yaş arası	82	3,1189	,80935	Grup içi	227,264	314	,724		
	41-50 yaş arası	105	3,1619	,88387	Toplam	236,136	317			
	51-70 yaş arası	61	3,4119	,81661						
	Total	318	3,1395	,86308						
Örgütsel Bağlılık-Normatif	19-30 yaş arası	70	2,8057	,91618	Gruplar arası	16,421	3	5,474	7,114	,000
	31-40 yaş arası	82	3,1049	,85964	Grup içi	241,617	314	,769		
	41-50 yaş arası	105	3,0781	,90702	Toplam	258,039	317			
	51-70 yaş arası	61	3,5115	,79877						
	Total	318	3,1082	,90222						
Örgütsel Bağlılık-Genel	19-30 yaş arası	70	2,9379	,80029	Gruplar arası	13,415	3	4,472	7,612	,000
	31-40 yaş arası	82	3,1799	,77618	Grup içi	184,444	314	,587		
	41-50 yaş arası	105	3,2276	,82293	Toplam	197,859	317			
	51-70 yaş arası	61	3,5754	,59193						
	Total	318	3,2182	,79004						

Tablo 13'te görüldüğü gibi, Örgütsel Güvenin Yöneticiye duyulan güven alt boyut tutumları aritmetik ortalamaları yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F(3,314)$; $p=,045$). Bu farkın tespiti için yapılan çoklu karşılaştırma testi LSD sonucuna göre 51-70 yaş arası olan grubu 19-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası gruplara göre daha yüksektir.

Örgütsel Güvenin Kuruma duyulan güven alt boyut tutumları yaş değişkenlerine göre oluşturulan gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,009$). Bu farkın

tespiti için yapılan çoklu karşılaştırma testi LSD sonucuna göre 51-70 yaş arası olan grup diğer tüm yaş gruplarından anlamlı olarak daha yüksek kuruma güven düzeyine sahiptir.

Yaşanılan Yer Algısı yaş grupları arasında anlamlı olarak farklı bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,021$). Bu farkın tespiti için yapılan çoklu karşılaştırma testi LSD sonucuna göre 19-30 yaş arası grup diğer tüm gruplardan anlamlı olarak daha düşük düzeye sahiptir.

Örgütsel Bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu yaş grupları arasında anlamlı olarak farklılık göstermiştir ($F(3,314)$; $p=,000$). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 41-50 yaş arası olan grubun ortalaması 19-30 yaş arası grubuna göre daha yüksektir. Ayrıca 51-70 yaş arası grubun ortalaması 19-30 yaş arası, 31-40 yaş arası ve 41-50 yaş arası gruplarından anlamlı olarak daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılığın devam bağlılığı alt boyutu ortalamaları da yaş grupları arasında farklılık göstermektedir ($F(3,314)$; $p=,007$). Hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit etmek için yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 41-50 yaş arası olan grubun ortalaması 19-30 yaş arası grubuna göre daha yüksektir. Ayrıca 51-70 yaş arası grubun ortalaması 19-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası gruplarından daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılığın normatif bağlılık alt boyutu yaş grupları arasında farklılaşmaktadır ($F(3,314)$; $p=,000$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan LSD post hoc analizi sonucuna göre 41-50 yaş arası olan grubun ortalaması 19-30 yaş arası grubunkinden daha yüksektir. Ayrıca 51-70 yaş arası grubun ortalaması diğer tüm yaş gruplarından anlamlı olarak daha yüksektir.

Örgütsel bağlılık genel toplamı bakımından da yaş grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,000$). Hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit etmek için yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 41-50 yaş arası olan grubun ortalaması 19-30 yaş arası grubuna göre daha yüksektir. Ayrıca 51-70 yaş arası grup diğer tüm yaş gruplarından anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahiptir.

Medeni Duruma Göre Fark Analizi

Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumları bakımından medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır.

Tablo 14
Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

<i>Değişken</i>			<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S.S.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Güven- Arkadaş	Güven-	Evli	185	3,4355	,78575	2,139	,033
		Evli Olmayan	133	3,2417	,81312		
Örgütsel Güven- Yönetici	Güven-	Evli	185	3,4032	,87910	1,942	,053
		Evli Olmayan	133	3,2090	,88072		
Örgütsel Güven-Kurum	Güven-	Evli	185	3,3805	,87430	3,006	,003
		Evli Olmayan	133	3,0902	,81370		
Örgütsel Güven-Genel	Güven-	Evli	185	3,4099	,75992	2,616	,009
		Evli Olmayan	133	3,1875	,72988		
Yaşanılan Yer Algısı	Güven-	Evli	185	2,7568	,86820	3,007	,003
		Evli Olmayan	133	2,4797	,76631		
Örgütsel Duygusal	Bağlılık-	Evli	185	3,5135	,91210	3,001	,003
		Evli Olmayan	133	3,2105	,85345		
Örgütsel Devam	Bağlılık-	Evli	185	3,1750	,86447	,864	,388
		Evli Olmayan	133	3,0902	,86196		
Örgütsel Normatif	Bağlılık-	Evli	185	3,2108	,90307	2,411	,016
		Evli Olmayan	133	2,9654	,88472		
Örgütsel Bağlılık-Genel	Bağlılık-	Evli	185	3,3024	,80031	2,256	,025
		Evli Olmayan	133	3,1011	,76313		

Bağımsız örneklem t testi sonucunda, evli katılımcılar ($X=3,43$, $SS=0.78$) ile evli olmayan katılımcılar ($X=3,24$, $SS=0.81$) Örgütsel Güvenin arkadaşla duyulan güven alt boyutu ortalaması bakımından anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($t(316)= 2,139$, $p=,033$). Bu sonuçlara göre, evli katılımcıların ($X=3,43$) arkadaşla duyulan güven tutum düzeyleri evli olmayan katılımcılardan ($X=3,24$) daha yüksektir.

Örgütsel Güvenin kuruma duyulan güven alt boyutu medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Analiz sonucunda, evli katılımcıların ($X=3,38$, $SS=0.87$) ortalaması evli olmayan katılımcıların ($X=3,09$, $SS=0.81$) ortalamasından anlamlı

olarak farklı bulunmuştur ($t(316)= 3,006$, $p=,003$). Bu sonuçlara göre, evli katılımcıların ($X=3,38$) kuruma duyulan güven düzeyi evli olmayan katılımcılara ($X=3,09$) göre daha yüksektir.

Evli olanlarla olmayanların Yaşanılan Yer Algısı düzeyi bakımından farklı düzeylere sahip olduğu bulunmuştur. Analiz sonucunda, evli katılımcıların ($X=2,75$, $SS=0.86$) evli olmayan katılımcılardan ($X=2,47$, $SS=0.76$) anlamlı olarak yüksek yaşanılan yer algısına sahip olduğu görülmüştür ($t(302,9)= 3,007$, $p=,003$).

Örgütsel Bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu tutum farklarını ortaya koymak için yapılan analiz sonucunda, evli katılımcıların ($X=3,51$, $SS=0.91$) evli olmayan katılımcılardan ($X=3,21$, $SS=0.85$) daha yüksek duygusal bağlılığa sahip olduğu bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılığın normatif bağlılık alt boyutu bakımından evli katılımcıların ($X=3,21$, $SS=0.90$) evli olmayan katılımcılardan ($X=2,96$, $SS=0.88$) anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur ($t(316)= 2,411$, $p=,016$). Bu sonuçlara göre, evli katılımcıların ($X=3,21$) Örgütsel Bağlılığın normatif bağlılık alt boyutu tutum düzeyleri evli olmayan katılımcılara ($X=2,96$) göre daha yüksektir.

3.2.3. Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi

Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumları ile eğitim durumları grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 15
Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

<i>f, x ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Örgütsel Güven-Arkadaş	İlköğretim Mezunu	33	3,0996	,77302	Gruplar arası	4,545	4	1,136	1,785	,132
	Lise Mezunu	96	3,2798	,86087	Grup içi	199,238	313	,637		
	Yüksekokul Mezunu	47	3,4286	,83033	Toplam	203,783	317			
	Üniversite Mezunu	104	3,4011	,76039						
	Lisansüstü	38	3,5451	,70602						
	Toplam	318	3,3544	,80178						
	İlköğretim Mezunu	33	3,0545	,88215	Gruplar arası	8,652	4	2,163	2,834	,025

Örgütsel Güven- Yönetici	Lise Mezunu	96	3,2771	,92423	Grup içi	238,854	313	,763		
	Yüksekokul Mezunu	47	3,3617	,88626	Toplam	247,506	317			
	Üniversite Mezunu	104	3,2865	,85207						
	Lisansüstü	38	3,7158	,76918						
	Toplam	318	3,3220	,88362						
Örgütsel Güven- Kurum	İlköğretim Mezunu	33	3,0182	,87944	Gruplar arası	5,806	4	1,452	1,986	,096
	Lise Mezunu	96	3,3042	,85740	Grup içi	228,762	313	,731		
	Yüksekokul Mezunu	47	3,3064	,85144	Toplam	234,569	317			
	Üniversite Mezunu	104	3,1731	,85448						
	Lisansüstü	38	3,5316	,83216						
	Toplam	318	3,2591	,86021						
Örgütsel Güven- Genel	İlköğretim Mezunu	33	3,0624	,72328	Gruplar arası	5,267	4	1,317	2,353	,054
	Lise Mezunu	96	3,2862	,81551	Grup içi	175,133	313	,560		
	Yüksekokul Mezunu	47	3,3730	,79776	Toplam	180,399	317			
	Üniversite Mezunu	104	3,3003	,69305						
	Lisansüstü	38	3,5913	,66705						
	Toplam	318	3,3169	,75438						
Yaşanılan Yer Algısı	İlköğretim Mezunu	33	2,8242	,86133	Gruplar arası	6,276	4	1,569	2,275	,061
	Lise Mezunu	96	2,7354	,88425	Grup içi	215,873	313	,690		
	Yüksekokul Mezunu	47	2,5064	,76879	Toplam	222,149	317			
	Üniversite Mezunu	104	2,4923	,80673						
	Lisansüstü	38	2,8158	,79916						
	Total	318	2,6409	,83713						
Örgütsel Bağlılık- Duygusal	İlköğretim Mezunu	33	3,4978	,92107	Gruplar arası	4,714	4	1,178	1,466	,212
	Lise Mezunu	96	3,3780	,91672	Grup içi	251,609	313	,804		
	Yüksekokul Mezunu	47	3,5441	,91018	Toplam	256,322	317			
	Üniversite Mezunu	104	3,2363	,90126						
	Lisansüstü	38	3,5301	,78591						
	Total	318	3,3868	,89922						
Örgütsel Bağlılık- Devam	İlköğretim Mezunu	33	3,4886	,93037	Gruplar arası	6,480	4	1,620	2,208	,068
	Lise Mezunu	96	3,2070	,87694	Grup içi	229,656	313	,734		
	Yüksekokul Mezunu	47	3,1090	,91434	Toplam	236,136	317			
	Üniversite Mezunu	104	3,0337	,80582						
	Lisansüstü	38	2,9934	,79798						
	Total	318	3,1395	,86308						
Örgütsel Bağlılık- Normatif	İlköğretim Mezunu	33	3,4061	,98930	Gruplar arası	9,159	4	2,290	2,880	,023
	Lise Mezunu	96	3,1792	,89935	Grup içi	248,880	313	,795		
	Yüksekokul Mezunu	47	3,2043	,88317	Toplam	258,039	317			
	Üniversite Mezunu	104	2,8846	,85795						
	Lisansüstü	38	3,1632	,88575						

	Total	318	3,1082	,90222						
Örgütsel Bağlılık- Genel	İlköğretim Mezunu	33	3,4712	,89356	Gruplar arası	4,859	4	1,215	1,970	,099
	Lise Mezunu	96	3,2599	,84588	Grup içi	193,000	313	,617		
	Yüksekokul Mezunu	47	3,2851	,80365	Toplam	197,859	317			
	Üniversite Mezunu	104	3,0673	,71888						
	Lisansüstü	38	3,2237	,66857						
	Total	318	3,2182	,79004						

Tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre Örgütsel Güvenin yöneticiye duyulan güven alt boyut tutumları eğitim durumu temelinde oluşturulan gruplar arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($F(4,313)$; $p=,025$). Hangi eğitim grupları arasında anlamlı fark olduğunu tespit etmek için yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre Lisansüstü grubunun yöneticilere duyduğu güven düzeyi İlköğretim Mezunu, Lise Mezunu ve Üniversite Mezunu gruplara göre daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılığın normatif bağlılık alt boyutu ortalamasının eğitim durum değişkenlerine göre oluşturulan gruplar arasında farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılmış tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre eğitim durum gruplarının aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(4,313)$; ,023). Gruplar arası farkın kaynağını bulmak için yapılan LSD sonucuna göre İlköğretim Mezunu, Lise mezunu, Yüksekokul mezunu olan gruplar Üniversite Mezunu grubuna göre anlamlı olarak daha yüksek normatif bağlılığa sahiptir.

3.2.4. Gelir Durumuna Göre Fark Analizi

Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumları ile gelir durumları grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 16
Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Tutumlarının Gelir Durumlarına Göre Karşılaştırılması

<i>f, x ss Değerleri</i>						ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p

Örgütsel Güven- Arkadaş	0-6500 TL arası	TL	149	3,2426	,85822	Gruplar arası	10,317	3	3,439	5,581	,001
	6501-8500 TL arası	TL	79	3,2658	,79069	Grup içi	193,467	314	,616		
	8501-10500 TL arası		30	3,4286	,68563	Toplam	203,783	317			
	10501 ve üstü		60	3,7119	,61148						
	Total		318	3,3544	,80178						
Örgütsel Güven- Yönetici	0-6500 TL arası	TL	149	3,2174	,86865	Gruplar arası	13,559	3	4,520	6,066	,001
	6501-8500 TL arası	TL	79	3,1949	,84730	Grup içi	233,947	314	,745		
	8501-10500 TL arası		30	3,3333	,82099	Toplam	247,506	317			
	10501 ve üstü		60	3,7433	,88994						
	Total		318	3,3220	,88362						
Örgütsel Güven- Kurum	0-6500 TL arası	TL	149	3,0671	,83524	Gruplar arası	29,090	3	9,697	14,818	,000
	6501-8500 TL arası	TL	79	3,1671	,81425	Grup içi	205,479	314	,654		
	8501-10500 TL arası		30	3,2200	,82270	Toplam	234,569	317			
	10501 ve üstü		60	3,8767	,72354						
	Total		318	3,2591	,86021						
Örgütsel Güven- Genel	0-6500 TL arası	TL	149	3,1836	,75010	Gruplar arası	15,765	3	5,255	10,023	,000
	6501-8500 TL arası	TL	79	3,2159	,73559	Grup içi	164,634	314	,524		
	8501-10500 TL arası		30	3,3392	,69131	Toplam	180,399	317			
	10501 ve üstü		60	3,7696	,65479						
	Total		318	3,3169	,75438						
Yaşanılan Yer Algısı	0-6500 TL arası	TL	149	2,6510	,85461	Gruplar arası	1,246	3	,415	,590	,622
	6501-8500 TL arası	TL	79	2,5418	,75390	Grup içi	220,903	314	,704		
	8501-10500 TL arası		30	2,7267	,85256	Toplam	222,149	317			
	10501 ve üstü		60	2,7033	,89631						
	Total		318	2,6409	,83713						
Örgütsel Bağlılık- Duygusal	0-6500 TL arası	TL	149	3,2435	,89515	Gruplar arası	19,175	3	6,392	8,463	,000
	6501-8500 TL arası	TL	79	3,3002	,86280	Grup içi	237,148	314	,755		
	8501-10500 TL arası		30	3,3143	,93520	Toplam	256,322	317			
	10501 ve üstü		60	3,8929	,77161						
	Total		318	3,3868	,89922						
Örgütsel Bağlılık- Devam	0-6500 TL arası	TL	149	3,1166	,88682	Gruplar arası	2,570	3	,857	1,152	,328
	6501-8500 TL arası	TL	79	3,1630	,80323	Grup içi	233,566	314	,744		
	8501-10500 TL arası		30	2,9250	,73885	Toplam	236,136	317			
	10501 ve üstü		60	3,2729	,92987						
	Total		318	3,1395	,86308						
Örgütsel Bağlılık- Normatif	0-6500 TL arası	TL	149	3,0362	,92825	Gruplar arası	11,894	3	3,965	5,057	,002
	6501-8500 TL arası	TL	79	3,0557	,85211	Grup içi	246,145	314	,784		
	8501-10500 TL arası		30	2,8400	,79896	Toplam	258,039	317			
	10501 ve üstü		60	3,4900	,85840						
	Total		318	3,1082	,90222						
	0-6500 TL arası	TL	149	3,1409	,82179	Gruplar arası	8,309	3	2,770	4,588	,004

Örgütsel Bağlılık-Genel	6501-8500 TL arası	79	3,1842	,74591	Grup içi	189,550	314	,604
	8501-10500 TL arası	30	3,0400	,73794	Toplam	197,859	317	
	10501 ve üstü	60	3,5442	,71794				
	Total	318	3,2182	,79004				

Örgütsel Güvenin arkadaşlara duyulan güven alt boyutunda gelir durum grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılmış tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre gelir durum grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,001$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan LSD post hoc analizi sonucuna göre 10501 TL ve üstü olan grupların arkadaşlara güven düzeyi 0-6500 TL arası ve 6501-8500 TL arası gelir gruplarına göre anlamlı olarak daha yüksektir.

Örgütsel Güvenin yöneticiye duyulan güven alt boyutunda da gelir gruplarının farklılaştığı bulunmuştur ($F(3,314)$; $,001$). Bu farkın tespiti için yapılan LSD post hoc analizi sonucuna göre 10501 TL ve üstü geliri olan grup 0-6500 TL arası, 6501-8500 TL ve 8501-10500 TL arası gruplarına göre daha yüksek düzeyde yöneticiye bağlılık düzeyine sahiptir.

Örgütsel Güvenin kuruma duyulan güven alt boyut tutumları gelir temelinde oluşturulan gruplar arasında anlamlı olarak farklılık göstermektedir ($F(3,314)$; $p=,000$). Bu farkın kaynağını tespit etmek için yapılan LSD analizi sonucuna göre 10501 TL ve üstü geliri olan gruptakilerin kuruma güven düzeyleri diğer tüm gelir gruplarınınkinden anlamlı olarak daha yüksektir.

Örgütsel Güven genel toplamı bakımından gelir grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,000$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan LSD post hoc analizi sonucuna göre 10501 TL ve üstü geliri olan gruptakilerin toplam örgüte güven düzeyleri diğer tüm gelir gruplarınınkinden anlamlı olarak daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutuna ait aritmetik ortalamaların gelir grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre gelir grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,000$). Farkın kaynağını bulmak için yapılan

LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 10501 TL ve üstü geliri olan grubun duygusal bağlılık ortalaması 0-6500 TL arası, 6501-8500 TL ve 8501-10500 TL arası grupların ortalamasından daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılığın normatif bağlılık alt boyutunda da gelir grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,002$). Farkın kaynağını bulmak için yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 10501 TL ve üstü geliri olan grubun normatif bağlılık düzeyi diğer tüm gruplardan anlamlı olarak daha yüksektir.

Toplam Örgütsel Bağlılık düzeyi bakımından gelir grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,004$). Farkın kaynağını bulmak için yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre alt boyutlarda olduğu gibi genel bağlılık düzeyinde de 10501 TL ve üstü geliri olan grubun ortalaması diğer tüm gruplardan anlamlı olarak daha yüksektir.

3.2.5. Şu Anda Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Fark Analizi

Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumları ile şu anda kurumdaki çalışma süresi durumları grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 17
Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Şu
Anda Kurumdaki Çalışma Süresi Durumuna Göre Karşılaştırılması

		<i>f, x ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Örgütsel Güven-Arkadaş	1-5 yıl	161	3,2724	,84331	Gruplar arası	7,271	3	2,424	3,873	,010
	6-10 yıl	77	3,2616	,79553	Grup içi	196,512	314	,626		
	11-15 yıl	35	3,5347	,77965	Toplam	203,783	317			
	16 yıl ve üstü	45	3,6667	,56325						
	Total	318	3,3544	,80178						
Örgütsel Güven-Yönetici	1-5 yıl	161	3,2099	,88989	Gruplar arası	12,779	3	4,260	5,698	,001
	6-10 yıl	77	3,2338	,82360	Grup içi	234,727	314	,748		
	11-15 yıl	35	3,4343	,77685	Toplam	247,506	317			
	16 yıl ve üstü	45	3,7867	,90393						
	Total	318	3,3220	,88362						
	1-5 yıl	161	3,0845	,84132	Gruplar arası	19,175	3	6,392	9,318	,000

Örgütsel Güven-Kurum	6-10 yıl	77	3,2416	,79693	Grup içi	215,393	314	,686		
	11-15 yıl	35	3,3943	,76924	Toplam	234,569	317			
	16 yıl ve üstü	45	3,8089	,87589						
	Total	318	3,2591	,86021						
Örgütsel Güven-Genel	1-5 yıl	161	3,1988	,74988	Gruplar arası	11,574	3	3,858	7,176	,000
	6-10 yıl	77	3,2475	,73874	Grup içi	168,825	314	,538		
	11-15 yıl	35	3,4639	,72168	Toplam	180,399	317			
	16 yıl ve üstü	45	3,7438	,66860						
	Total	318	3,3169	,75438						
Yaşanılan Yer Algısı	1-5 yıl	161	2,5304	,86956	Gruplar arası	4,211	3	1,404	2,022	,111
	6-10 yıl	77	2,7455	,79514	Grup içi	217,938	314	,694		
	11-15 yıl	35	2,7029	,74419	Toplam	222,149	317			
	16 yıl ve üstü	45	2,8089	,82677						
	Total	318	2,6409	,83713						
Örgütsel Bağlılık-Duygusal	1-5 yıl	161	3,1562	,89197	Gruplar arası	26,684	3	8,895	12,162	,000
	6-10 yıl	77	3,4323	,79132	Grup içi	229,639	314	,731		
	11-15 yıl	35	3,5592	,92021	Toplam	256,322	317			
	16 yıl ve üstü	45	4,0000	,76810						
	Total	318	3,3868	,89922						
Örgütsel Bağlılık-Devam	1-5 yıl	161	2,9565	,85207	Gruplar arası	13,364	3	4,455	6,279	,000
	6-10 yıl	77	3,2289	,77093	Grup içi	222,772	314	,709		
	11-15 yıl	35	3,2964	,83031	Toplam	236,136	317			
	16 yıl ve üstü	45	3,5194	,92930						
	Total	318	3,1395	,86308						
Örgütsel Bağlılık-Normatif	1-5 yıl	161	2,8671	,87691	Gruplar arası	28,880	3	9,627	13,191	,000
	6-10 yıl	77	3,2104	,80256	Grup içi	229,159	314	,730		
	11-15 yıl	35	3,1657	,88049	Toplam	258,039	317			
	16 yıl ve üstü	45	3,7511	,83683						
	Total	318	3,1082	,90222						
Örgütsel Bağlılık-Genel	1-5 yıl	161	3,0040	,77000	Gruplar arası	21,020	3	7,007	12,442	,000
	6-10 yıl	77	3,2955	,69987	Grup içi	176,839	314	,563		

11-15 yıl	35	3,3557	,77182	Toplam	197,859	317
16 yıl ve üstü	45	3,7456	,74611			
Total	318	3,2182	,79004			

Örgütsel Güvenin arkadaşlara duyulan güven alt boyutu bakımından şu anda kurumdaki çalışma süresi temelinde oluşturulan gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(3,314)$; ,010). Bu farkın tespiti için LSD post hoc analizi sonucuna göre 16 yıl ve üstünde halen bulunduğu kurumda çalışan grubun arkadaşlara güven düzeyi 1-5 yıl ve 6-10 yıl süreyle çalışanlardan anlamlı olarak daha yüksektir.

Örgütsel Güvenin yöneticiye duyulan güven alt boyut tutum ortalamasının şu anda kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,001$). Hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit etmek için yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 16 yıl ve üstünde aynı kurumda çalışan grubun ortalaması 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışan grubuna göre anlamlı olarak daha yüksektir.

Örgütsel Güvenin kuruma duyulan güven alt boyutu bakımından gruplar karşılaştırıldığında şu anda kurumdaki çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,000$). Bu farkın tespiti için yapılan LSD post hoc analizi sonucuna göre 16 yıl ve üstünde aynı kurumda çalışanların kuruma güven düzeyleri diğer tüm gruplardan anlamlı olarak daha yüksektir. Ayrıca 11-15 yıllık olan grubun kuruma güven düzeyi 1-5 yıllık olan gruba göre anlamlı olarak daha yüksektir.

Örgütsel Güven toplamı bakımından halen bulunulan kurumda çalışma süresi temelinde oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,000$). Bu farkın kaynağını tespiti için yapılan LSD post hoc analizi sonucuna göre 16 yıl ve üstünde aynı kurumda çalışan grubun toplam örgüte güven düzeyi 1-5 yıllık ve 6-10 yıllık gruplarınkinden daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu bakımından şu anda kurumdaki çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre şu anda kurumdaki

Çalışma süresine göre oluşturulan grupların duygusal bağılılık ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,000$). Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu tespit etmek için yapılan LSD post hoc analizi sonucuna göre 16 yıl ve üstü aynı kurumda çalışan grubun duygusal bağılılık düzeyi diğer tüm gruplardan anlamlı olarak daha yüksektir. Ayrıca 6-10 yıllık ve 11-15 yıllık olan gruplar 1-5 yıl grubuna göre daha yüksek duygusal bağılılığa sahiptir.

Örgütsel Bağılılığın devam bağılılığı alt boyutunda da grupların ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,000$). Bu farkın kaynağını tespiti için yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü olan grupların ortalaması 1-5 yıllık olan gruba göre daha yüksektir.

Örgütsel Bağılılığın normatif bağılılık alt boyutunda şu anda kurumdaki çalışma süresine göre oluşturulan grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,000$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan LSD analizi sonucuna göre 16 yıl ve üstü olan grup diğer tüm gruplardan anlamlı olarak daha yüksek normatif bağılılığa sahiptir. Ayrıca 6-10 yıllık olan grubun normatif bağılılık düzeyi 1-5 yıllık olan gruptan daha yüksektir.

Toplam Örgütsel Bağılılık ortalamalarının da şu anda kurumdaki çalışma süresi temelinde oluşturulan gruplar arasında anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur ($F(3,314)$; $p=,000$). Hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit etmek için yapılan LSD post hoc analizi sonucuna göre 16 yıl ve üstü olan gruplar 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl grubuna göre daha yüksek örgütsel bağılılığa sahiptir. Ayrıca 6-10 yıllık ve 11-15 yıllık olan gruplar 1-5 yıllık gruba göre daha yüksek örgütsel bağılılık düzeyine sahiptir.

3.2.6. Toplam Çalışma Süresi

Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağılılık Tutumlarının toplam çalışma süresine bağlı olarak oluşturulan gruplar arasında anlamlı olarak farklı olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 18
Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının
Toplam Çalışma Süresi Durumuna Göre Karşılaştırılması

		<i>f, x ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Örgütsel Güven-Arkadaş	1-5 yıl	61	3,3560	,81676	Gruplar arası	10,674	5	2,135	3,449	,005
	6-10 yıl	52	3,1648	,88307	Grup içi	193,109	312	,619		
	11-15 yıl	53	3,2264	,85780	Toplam	203,783	317		6>2	5>2
	16-20 yıl	47	3,1641	,78697					6>3	5>3
	21-25 yıl	48	3,6190	,65055					6>4	5>4
	26 ve üstü	57	3,5789	,69011						
	Total	318	3,3544	,80178						
Örgütsel Güven-Yönetici	1-5 yıl	61	3,2918	,90596	Gruplar arası	12,812	5	2,562	3,407	,005
	6-10 yıl	52	3,1269	,83175	Grup içi	234,694	312	,752	6>1	
	11-15 yıl	53	3,1057	,84453	Toplam	247,506	317		6>2	5>2
	16-20 yıl	47	3,2298	,90119					6>3	5>3
	21-25 yıl	48	3,5083	,87806					6>4	
	26 ve üstü	57	3,6526	,83967						
	Total	318	3,3220	,88362						
Örgütsel Güven-Kurum	1-5 yıl	61	3,1541	,80531	Gruplar arası	18,120	5	3,624	5,224	,000
	6-10 yıl	52	3,1192	,89465	Grup içi	216,448	312	,694	6>1	5>1
	11-15 yıl	53	3,0075	,80952	Toplam	234,569	317		6>2	5>2
	16-20 yıl	47	3,0979	,92395					6>3	5>3
	21-25 yıl	48	3,5167	,80195					6>4	5>4
	26 ve üstü	57	3,6491	,76930						
	Total	318	3,2591	,86021						
Örgütsel Güven-Genel	1-5 yıl	61	3,2777	,76833	Gruplar arası	12,769	5	2,554	4,753	,000
	6-10 yıl	52	3,1403	,73905	Grup içi	167,630	312	,537	6>1	5>1
	11-15 yıl	53	3,1265	,75784	Toplam	180,399	317		6>2	5>2
	16-20 yıl	47	3,1640	,80449					6>3	5>3
	21-25 yıl	48	3,5564	,63133					6>4	5>4
	26 ve üstü	57	3,6213	,68121						
	Total	318	3,3169	,75438						
Yaşanılan Yer Algısı	1-5 yıl	61	2,5377	,84581	Gruplar arası	9,948	5	1,990	2,925	,013
	6-10 yıl	52	2,4000	,77510	Grup içi	212,200	312	,680	4>1	5>1
	11-15 yıl	53	2,4906	,75096	Toplam	222,149	317		6>2	5>2
	16-20 yıl	47	2,7489	,83663					6>3	5>3
	21-25 yıl	48	2,8708	,92483						
	26 ve üstü	57	2,8281	,81191						
	Total	318	2,6409	,83713						
Örgütsel Bağlılık-Duygusal	1-5 yıl	61	3,2014	,84732	Gruplar arası	27,350	5	5,470	7,453	,000
	6-10 yıl	52	3,1593	1,04353	Grup içi	228,973	312	,734	6>1	5>1
	11-15 yıl	53	3,0404	,89275	Toplam	256,322	317		6>2	5>2
	16-20 yıl	47	3,4377	,89582					6>3	5>3
	21-25 yıl	48	3,6280	,78895					6>4	
	26 ve üstü	57	3,8697	,63732						4>3
	Total	318	3,3868	,89922						
Örgütsel Bağlılık-Devam	1-5 yıl	61	2,9836	,90786	Gruplar arası	11,151	5	2,230	3,093	,010
	6-10 yıl	52	3,0529	,84430	Grup içi	224,985	312	,721	6>1	

	11-15 yıl	53	2,8844	,82656	Toplam	236,136	317		6>2	4>3
	16-20 yıl	47	3,2447	,84295					6>3	5>3
	21-25 yıl	48	3,2839	,78751						
	26 ve üstü	57	3,4145	,86414						
	Total	318	3,1395	,86308						
Örgütsel Bağlılık-Normatif	1-5 yıl	61	2,9475	,90620	Gruplar arası	18,792	5	3,758	4,901	,000
	6-10 yıl	52	2,8923	,95010	Grup içi	239,246	312	,767	6>1	5>1
	11-15 yıl	53	2,8415	,83974	Toplam	258,039	317		6>2	5>2
	16-20 yıl	47	3,1830	,87161					6>3	5>3
	21-25 yıl	48	3,2917	,85448						
	26 ve üstü	57	3,5088	,82382						
	Total	318	3,1082	,90222						
Örgütsel Bağlılık-Genel	1-5 yıl	61	3,0508	,77945	Gruplar arası	17,817	5	3,563	6,175	,000
	6-10 yıl	52	3,0500	,86399	Grup içi	180,042	312	,577	6>1	5>1
	11-15 yıl	53	2,9283	,80345	Toplam	197,859	317		6>2	5>2
	16-20 yıl	47	3,2968	,77952					6>3	5>3
	21-25 yıl	48	3,4062	,70217					6>4	
	26 ve üstü	57	3,5974	,60985						4>3
	Total	318	3,2182	,79004						

Örgütsel güvenin arkadaşlara duyulan güven alt boyutu bakımından toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre toplam çalışma süresi gruplarının aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(5,312)$; $p=,005$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 21-25 yıllık olan grubun arkadaşlara güven ortalaması 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl grubuna göre daha yüksektir. Ayrıca 26 ve üstü yıllık olan grubun arkadaşlara güven düzeyi 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl grubuna göre daha yüksektir.

Örgütsel güvenin yöneticiye duyulan güven alt boyutu bakımından toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre toplam çalışma süresi gruplarının aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(5,312)$; $p=,005$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 21-25 yıllık grubun yöneticilere güven düzeyi 6-10 yıllık ve 11-15 yıllık olan gruplara göre daha yüksektir. Ayrıca 26 ve üstü yıllık olan gruptakilerin yöneticilere güven ortalaması 1-5 yıllık, 6-10 yıllık, 11-15 yıllık ve 16-20 yıllık olan gruplara göre daha yüksektir.

Örgütsel güvenin kuruma duyulan güven alt boyutu bakımından toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre toplam çalışma süresi gruplarının aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(5,312)$; $p=,000$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 21-25 yıllık olan gruptakilerin kuruma duydukları güven 1-5 yıllık, 6-10 yıllık, 11-15 yıllık ve 16-20 yıllık olan gruplara göre daha yüksektir. Ayrıca 26 ve üstü yıllık olan grubun kuruma güven düzeyi 1-5 yıllık, 6-10 yıllık, 11-15 yıllık ve 16-20 yıllık olan gruplara göre daha yüksektir.

Toplam örgütsel güven düzeyi bakımından toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre toplam çalışma süresi gruplarının aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(5,312)$; $p=,000$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 21-25 yıllık olan grubun örgütsel güven düzeyi 1-5 yıllık, 6-10 yıllık, 11-15 yıllık ve 16-20 yıllık olan gruplara göre daha yüksektir. Ayrıca 26 ve üstü yıllık olan grup 1-5 yıllık, 6-10 yıllık, 11-15 yıllık ve 16-20 yıllık olan gruptan daha yüksek örgütsel güvene sahiptir.

Yaşanılan yer algısı bakımından toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre toplam çalışma süresi gruplarının aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(5,312)$; $p=,013$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 21-25 yıllık olan grup 1-5 yıllık, 6-10 yıllık ve 11-15 yıllık gruba göre daha yüksek yer algısına sahiptir. Ayrıca 26 ve üstü yıllık olan grup 6-10 yıllık ve 11-15 yıllık gruplara göre daha yüksek yer algısına sahiptir. Ek olarak, 16-20 yıllık olan grubun yer algısı 1-5 yıllık olan gruptan daha yüksektir.

Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu bakımından toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre toplam çalışma

süresi gruplarının aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(5,312)$; $p=,000$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 21-25 yıllık olan grup 1-5 yıllık, 6-10 yıllık ve 11-15 yıllık olan gruplara göre daha yüksek duygusal bağlılığa sahiptir. Ayrıca 26 ve üstü yıllık olan grup 1-5 yıllık, 6-10 yıllık, 11-15 yıllık ve 16-20 yıllık olanlardan daha yüksek duygusal bağlılığa sahiptir. Ek olarak, 16-20 yıllık olan grubun duygusal bağlılık düzeyi 11-15 yıllık olan gruptan daha yüksektir.

Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutu bakımından toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre toplam çalışma süresi gruplarının aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(5,312)$; $p=,010$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre devam bağlılığı bakımından 16-20 yıllık ve 21-25 yıllık olan gruplar 11-15 yıllık olan gruba göre daha yüksek ortalamaya sahiptir. Ayrıca 26 ve üstü yıllık olan grup 1-5 yıllık, 6-10 yıllık ve 11-15 yıllık gruplara göre daha yüksek devam bağlılığına sahiptir.

Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık alt boyutu bakımından toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre toplam çalışma süresi gruplarının aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(5,312)$; $p=,000$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 21-25 yıllık olan grubun normatif bağlılığı 1-5 yıllık, 6-10 yıllık ve 11-15 yıllık olan gruplara göre daha yüksektir. Ayrıca 26 ve üstü yıllık olan grubun normatif bağlılığı 1-5 yıllık, 6-10 yıllık ve 11-15 yıllık olanlardan daha yüksektir.

Toplam örgütsel bağlılık düzeyi bakımından toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre toplam çalışma süresi gruplarının aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(5,312)$; $p=,000$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan

LSD çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre 21-25 yıl olan grubun örgüte bağlılık düzeyi 1-5 yıllık, 6-10 yıllık ve 11-15 yıllık olanlardan daha yüksektir. Ayrıca 26 ve üstü yıllık olan grubun örgüte bağlılık düzeyi 1-5 yıllık, 6-10 yıllık, 11-15 yıllık ve 16-20 yıllık olan gruplara göre daha yüksektir. Ek olarak, 16-20 yıllık olan grubun 11-15 yıllık olan gruba göre daha yüksek örgütsel bağlılığı bulunmaktadır.

3.3. Kurumsal Bağlılık, Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

Kurumsal Bağlılık, Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 19
Kurumsal Bağlılık, Örgütsel Güven, Yaşanılan Yer Algısı ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1-Örgütsel Güven-Arkadaş	318	3,35	0,80	1								
2-Örgütsel Güven-Yönetici	318	3,32	0,88	,692*	1							
3-Örgütsel Güven-Kurum	318	3,26	0,86	,647*	,773*	1						
4-Örgütsel Güven-Genel	318	3,32	0,75	,893*	,907*	,885*	1					
5-Yaşanılan Yer Algısı	318	2,64	0,84	,249*	,210*	,276*	,274*	1				
6-Örgütsel Bağlılık-Duygusal	318	3,39	0,90	,474*	,588*	,689*	,641*	,319*	1			
7-Örgütsel Bağlılık-Devam	318	3,14	0,86	,274*	,335*	,341*	,350*	,205*	,625*	1		
8-Örgütsel Bağlılık-Normatif	318	3,11	0,90	,331*	,415*	,473*	,447*	,253*	,740*	,734*	1	
9-Örgütsel Bağlılık-Genel	318	3,22	0,79	,403*	,499*	,559*	,536*	,289*	,883*	,895*	,901**	1

*. p < 0.05 **. p < 0.01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgulara göre; araştırma kapsamındaki katılımcıların,

Toplam Örgütsel Güven ile Yaşanılan Yer Algısı arasında düşük düzeyli, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,274$, $p<0,01$). Alt boyutlara bakıldığında yaşanılan yer algısı ile çalışma arkadaşlarına güven, yöneticilere güven ve kuruma güven arasında düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki bulunmuştur (sırasıyla $r=$

0,249, $r=0,210$ ve $r=0,276$). Çalışanların yaşadıkları yer algısına yönelik olumlu tutum düzeyi arttıkça çalıştığı yerdeki arkadaşlarına, yöneticilerine, kurumlarına ve genel olarak işyerlerine güven duyguları da artmaktadır.

Toplam Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Güven toplamı arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,536$, $p<0,01$). Alt boyutlara bakıldığında örgüte duygusal bağlılık düzeyi ile çalışma arkadaşlarına güven, yöneticilere güven ve kuruma güven arasında orta düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki bulunmuştur (sırasıyla $r=0,474$, $r=0,588$ ve $r=0,689$).

Çalışanların işyerlerine ilişkin duygusal bağlılık düzeyi arttıkça çalıştığı yerdeki arkadaşlarına, yöneticilerine, kurumlarına ve genel olarak işyerlerine güven duyguları da artmaktadır. Çalışanların örgüte devam etmeye yönelik bağlılık düzeyi ile çalışma arkadaşlarına güven arasında düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki ($r=0,274$); yöneticilere güven ve kuruma güven arasında orta düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki bulunmuştur (sırasıyla $r=0,335$, $r=0,341$). Çalışanların işyerlerine ilişkin devam bağlılık düzeyi arttıkça çalıştığı yerdeki arkadaşlarına, yöneticilerine, kurumlarına ve genel olarak işyerlerine güven duyguları da artmaktadır. Yetişkin çalışanlarda örgüte normatif bağlılık düzeyi ile çalışma arkadaşlarına güven, yöneticilere güven ve kuruma güven arasında orta düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki bulunmuştur (sırasıyla $r=0,331$, $r=0,425$ ve $r=0,473$). Çalışanların işyerlerine ilişkin normatif bağlılık düzeyi arttıkça çalıştığı yerdeki arkadaşlarına, yöneticilerine, kurumlarına ve genel olarak işyerlerine güven duyguları da artmaktadır.

Yaşanılan Yer Algısı ile Örgütsel Bağlılık toplamı arasında düşük düzeyli, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,289$, $p<0,01$). Yaşanılan yere yönelik algıların olumluluk düzeyi arttıkça çalışılan yere bağlanma düzeyi de artmaktadır.

3.4. Kurumsal Bağlılık ve Yaşanılan Yer Algısının Örgütsel Güven Üzerine Etkisi

Katılımcıların Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Güveni anlamlı olarak yordayıp yordamadığını incelemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 20
Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Güven Üzerine Etkisi

Değişken	B	Beta	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	1,477		,000					
Yaşanılan Yer Algısı	,117	,130	,009	1,091	,550 ^a	,302	,298	,000 ^b
Örgütsel Bağlılık	,476	,498	,000	1,091				

Regresyon analizi sonucunda bağımsız değişkenler olarak ele alınan yaşanılan yer algısı ve örgütsel bağlılık düzeyinin bağımlı değişken olan örgütsel güven üzerine olumlu ve anlamlı etki ettiği bulunmuştur. Her iki değişken örgütsel güvendeki varyansın %30,2'sini açıklamaktadır. Bağımsız değişkenler olan yaşanılan yer algısı ve örgüte olan bağlılık düzeyi orta düzeyde örgüte güven üzerinde etkilidir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

İş, yaşamın önemli bir parçasıdır, insan kültürünü sosyal ve psikolojik olarak etkileyen bir eylemdir. Çalışmanın meyvesi olan ürün, toplumsal konumu etkileyerek, insan yaşamının her alanında işin önemli bir rol oynamasını sağlar. Bu nedenle insanları kişisel gelişimlerinde motive eden bir unsurdur. İş, yaşamak için somut ve duygusal koşullar sağlamaktadır. Örgütlerde, ilişkiler geliştikçe karşılıklı yükümlülük, destek ve güven duyguları gelişmektedir. Bu, karşılıklı yükümlülükleri yerine getirirken değişim ortakları arasındaki güveni güçlendirir ve dengeler, böylece ilişkinin zaman içinde sürdürülmesine yardımcı olur. Karşılıklılık sürecinin isteğe bağlı doğası nedeniyle, kuruluşlar içinde güven oluşturmak, sosyal değişim ilişkileri geliştirmek için kilit bir bileşendir.

İş yaşamının kalitesinin çeşitli örgütsel faktörleri (iş çabası ve performansı, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işe bağlılık) etkilediği varsayılırken, örgütsel güven, çalışanın örgütün vaatlerinin ve eylemlerinin güvenilirliğine ilişkin beklentisidir. İnsan-mekân ilişkilerini incelerken dikkate alınması gereken bir varsayım, insanın fizyolojik/biyolojik, psikolojik ve sosyokültürel yönleri olduğu gibi, çevrenin de benzer şekilde fiziksel, kişilerarası ve sosyokültürel yönleri olduğudur.

Örgütsel düzenin oluşmasında etkisi son yıllarda hızla yükselen kurumsal güvene olan ilgi, örgütsel başarı, istikrar ve çalışanın refahlarını sağlamak ciddi bir etmen olduğu varsayılmaktadır. Örgüt hedefine ulaşması ve amacını gerçekleştirmek adına öncelikle çalışanın o kuruma ve örgüte olan güven ve bağlılığıyla mümkün olmaktadır. Güven, bir psikolojik değişken olarak psikologlar kadar diğer bilim dallarını da yakından ilgilendiren bir kavram olmuştur. Örgütler ancak çalışanlarının örgüte bağlılıkları ile rekabet avantajı elde edebilirler. Bu bağlılığın oluşmasındaki en önemli faktör ise çalışanın örgüte duyduğu güvendir.

Ülkemizde çalışan yetişkinlerde kurumsal bağlılık, örgüte güven ve yaşanılan (çalışılan) yeri nasıl algıladığı ve aralarındaki ilişkilerin etkisinin ne olduğuna dair çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu nedenle çalışan yetişkinlerde kurumsal bağlılık, örgüte güven ve yaşanılan yer algısı arasındaki ilişkilerin incelendiği bu çalışmada

amaç, çalışan yetişkinlerde kurumsal bağlılık, örgüte güven ve yer algısı arasındaki ilişkileri incelemektir.

Araştırmanın demografik sonuçlarında, erkek katılımcıların yöneticiye duyulan güveni kadın katılımcılara göre daha yüksektir. Diğer yandan yöneticiye duyulan güvende 51-70 yaş arası olan grup 19-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası gruplara göre daha yüksek çıkmıştır.

Yaşanılan yer algısına göre 19-30 yaş arası kişiler diğer yaşların tamamından düşüktür. Örgütsel Bağlılığın duygusal boyutunda 41-50 yaş arası olan grubu 19-30 yaş arası grubuna göre daha yüksek ve 51-70 yaş arası grubu 19-30 yaş arası, 31-40 yaş arası ve 41-50 yaş arası gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel Bağlılığın devam boyutunda ise 41-50 yaş arası olan grubu 19-30 yaş arası grubuna göre daha yüksek ve 51-70 yaş arası grubu 19-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası grubuna göre daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel Bağlılığın normatif boyutunda 51-70 yaş arası tüm yaş gruplarından yüksektir.

Evlilerin arkadaşlara ve kuruma duyulan güvenleri evli olmayan katılımcılara göre daha yüksek çıkarken Yaşanılan Yer Algısı konusunda da yine evliler, evli olmayan katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Evlilerin Örgütsel Bağlılık Bağlılığın duygusallığı ve normatifliği boyutunda evli olmayan katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır.

Yöneticiye duyulan güven konusunda Lisansüstü grubu İlköğretim Mezunu, Lise Mezunu ve Üniversite Mezunu gruplara göre daha yüksek çıkarken Örgütsel Bağlılığın normatif boyutunda İlköğretim Mezunu, Lise mezunu, Yüksekokul mezunu olan gruplar Üniversite Mezunu grubuna göre daha yüksek çıkmıştır.

Arkadaşlara duyulan güven konusunda 10501 ve üstü grup diğer gelir gruplarının tamamından yüksek çıkmıştır. Kuruma duyulan güven konusunda 10501 ve üstü olan gruplar 0-6500 arası, 6501-8500 ve 8501-10500 arası gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif boyutunda 10501 ve üstü grup diğer gelir gruplarının tamamından yüksek çıkmıştır.

Şu anda kurumdaki çalışma süresine göre arkadaşlara ve yöneticiye duyulan güvende 16 yıl ve üstü olan gruplar 1-5 yıl ve 6-10 yıl grubuna göre daha yüksek çıkarken kuruma duyulan güvende 16 yıl üstü diğer grupların tamamından yüksektir.

Örgütsel Bağlılığın duygusal boyutunda 16 yıl üstü diğer grupların tamamından yüksektir. Ayrıca 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan gruplar 1-5 yıl grubuna göre daha yüksek çıkarken devam boyutunda göre 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü olan gruplar 1-5 yıl grubuna göre daha yüksek çıkmıştır. Normatif boyutunda ise 16 yıl ve üstü olan gruplar 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl grubuna göre daha yüksektir. Ayrıca 6-10 yıl olan gruplar 1-5 yıl grubuna göre daha yüksek çıkmıştır.

Örgütsel Güven ile Yaşanılan Yer Algısı arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki çıkmıştır. Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki çıkmıştır. Yaşanılan Yer Algısı ile Örgütsel Bağlılık arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki çıkmıştır. Bu sonuç Albrecht'in (2006) kamu sektöründe yaptığı araştırma sonuçlarıyla benzer çıkmıştır. Albrecht (2006) araştırma sonucunda örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yine Chughtai ve Zafar (2006) tarafından yapılan araştırma da üniversite yönetimine duyulan güven ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Costa'nın (2003) araştırma sonucunda değişkenler arasındaki en güçlü ilişkinin güven ve örgütsel bağlılık boyutları arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışma ekibine duyulan güven azaldıkça duygusal bağlılık düzeyinde azalma ve devam bağlılığı düzeyinde artış yönünde bir eğilim olduğu tespit edilmiştir. Ankara'da 84 banka müdür, müdür yardımcısı ve şef üzerinde yaptığı çalışma da Sağlam (2003) banka yöneticilerinin yöneticilerine karşı hissettikleri duygusal (%20) ve bilişsel (%30) örgütsel güven düzeyleri ile örgütlerine bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Demircan (2003) 568 akademisyen üzerinde yaptığı çalışmasında yöneticiye ve örgüte duyulan güvenin örgütsel bağlılık üzerinde yüksek etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunan bir başka çalışma Dirks ve Ferin (2001) tarafından yapılmıştır. Bu yönüyle sonuçları literatür sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Taşkın ve Dilek'in (2010) örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine yaptığı alan araştırmasına göre örgütsel güven ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki çıkmıştır. Bu sonuçlar ile araştırmamızla benzerlik göstermektedir.

Örgütsel güven bağlılık üzerine yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar dikkat çekmektedir. Demirel'in (2008), tarafından, tekstil sektörü çalışanları üzerine yapılan araştırmada, çalışanların örgüte olan bağlılıkları ile örgüte olan güvenleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir.

Mishra (2007)'de, farklı sektör (enerji, finans, iletişim, eğitim, perakendecilik ve otomotiv (vb.) çalışanları üzerine yaptığı araştırmada örgütsel bağlılık ile örgüte ve yöneticiye güven arasındaki ilişkiyi incelemiş olup; çalışanların duygusal bağlılıkları ile yöneticiye olan güvenleri arasında pozitif düzeyde bir ilişki olduğu ve örgüte olan güvenleri ile duygusal bağlılıkları arasında ise yüksek düzeyde bir ilişki olduğu; yöneticiye güven ile zorunlu bağlılık ise negatif düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Straiter (2004) tarafından ilaç sektöründe, satış elemanları üzerine yapılan bir araştırmada çalışanların örgütsel güvenleri ile duygusal bağlılıkları arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yapılan çalışmalar paralelinde çalışanların örgüte ve yöneticiye olan güven düzeyleri arttıkça duygusal bağlılıkları da artmaktadır. Bu sonuçlar ile araştırmamızla benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların Yaşanılan Yer Algısı ve Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Güven üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Yaşanılan Yer Algısı Örgütsel Güven düzeyini %11,7 artırırken Örgütsel Bağlılık %47,6 artmaktadır.

Öneriler

Bireyler örgütün amaçlarına ulaşması için katkıda bulunurlar ve bunu yaparken bir yandan da kendi bireysel amaçlarına ulaşmaya çaba gösterirler. İki tarafın amaçlarının uyumlu olmasının ise çalışanların örgütte kalma isteklerini arttıracak bir gerçektir. Bu bağlamda;

- ❖ Örgütün çalışanların amaçlarını dikkate alması ve bu amaçlarla uyumlu politikalar geliştirmesi önerilmektedir. Çünkü uyumlu bireysel ve örgütsel amaçlar çalışanların örgütün amaçlarını kabul etmesinde önemli bir yer tutacaktır.

- ❖ Araştırmamız İstanbul İl genelinde çalışan bireyler üzerinde sınırlı sayıda bir örneklem üzerinde yapılmıştır. Bu durum örneklem sayısının görece düşük bir sayıda kalmasına neden olmuştur. Aynı zamanda çalışmada kadın çalışanların erkeklere göre az olmuştur. Bu bağlamda gelecek çalışmalarda farklı sektörlerde ve örneklem sayısı daha büyük araştırmalarla yapılabilir.
- ❖ Aynı zamanda sadece anket yöntemine bağlı kalınmaması, mülakat ve gözlem gibi nitel araştırma yöntemlerinin kullanılması ve örneklem üzerinde daha ayrıntılı bir incelemeye gidilmesi durumunda gelecek çalışmalarda elde edilecek sonuçların daha yararlı olacağı önerilmektedir.
- ❖ Yaşanılan yer algısının olumlu olması ve doğayla ilişkinin güçlü olması erişkinlerin kendilik algılarının olumlu olmasıyla ilişkilidir. Büyük şehirlerde yaşayan insanların yaşadıkları yer algılarının, doğayla ilişkilerinin ve psikolojik dayanıklılıklarının iyileştirilmesi için yararlanabilecekleri park ve bahçelerin sayısının artırılması, erişimi kolay konumlandırılması ve faydalı olduğu bilinen modellere göre tasarlanması önerilmektedir.
- ❖ Yaşanılan yer algısının 30 yaş altındakiler diğer yaşlara göre düşük olması, gençlerin yaşadığı yerle olumsuz duyguları olduğu söylenebilir. Bu durumda 30 yaş altı gençlere yönelik yerel yönetimler sosyal etkinlik çalışmaları planlayabilir.
- ❖ Yaşanılan yer algısının düşük ortalama çıkması düşündürücüdür. Doğada vakit geçirmek tüm bireylerin ruhsal sağlığı için önemlidir. Ülkemizde hayata geçirilmiş ve planlanmakta olan terapi bahçesi uygulamalarının artırılması önerilmektedir.
- ❖ Gelecek araştırmalarda konu olarak gelir düzeyi veya geçim kaynağının yaşanılan yer algısı, doğayla ilişki ve psikolojik dayanıklılıkla olan ilişkisinin araştırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adnan, S., A. Nhaily & H. Wang (2018). *To Evaluate and Study the*. Boston. McLaren
- Akram, M., U. Afzal & M. Ramay (2017). Mediating Role of Organizational Commitment in Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance: Evidence from Higher Education Sector of Pakistan. *GMJACS*, 110-120.
- Aksoy, B. (2016). Örgütlerde Güvenin Yeniden Değerlendirilmesi: Yeni Konular Ve Sorular. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 175-192.
- AL-Ajmi, R. (2006). The Effect Of Gender On Job Satisfaction And Organizational Commitment In Kuwait. *International Journal of Management. International Journal of Management*, 838-844.
- Albdour, A. & I. Altarawneh (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal Of Business*, 193-212.
- Albrecht, S. (2006). *The Direct and Indirect Dnfluence of Organizational Politics on Organizational Support, Trust and Commitment. Handbook of Organizational Politics*. Elgar : Edward Elgar Publishing.
- Altuntaş, S. (2008). *Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Kişisel-Mesleki Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Aryee, S., P. Budhwar & Z. Chen (2002). Trust as A Mediator Of The Relationship Between Organizational Justice And Work Outcomes: Test Of A Social Exchange Model. *Journal Of Organiza Tional Behavior*, 267–285.
- Ashnai, B., S. Henneberg, P. Naudé & A. Francescucci (2016). Inter-Personal and Inter-Organizational Trust In Business Relationships: An Attitude–Behavior–Outcome Model. *Industrial Marketing Management* , 128–139.
- Aube, C., V. Rousseau & E. M. Morin (2007). Perceived Organizational Support And Organizational Commitment The Moderating Effect Of Locus Of Control And Work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 479-495.
- Avolio, B., W. Zhu, W. Koh & P. Bhatia (2004). Transformational Leadership And Organizational Commitment: Mediating Role Of Psychological Empowerment And

Moderating Role Of Structural Distance. *Journal of Organizational Behavior*, 951-968.

Ballou, B. & N. Godwin (2007). Quality Of 'Work Life': Have You Invested In Your Organisation's Future? *Strategic Finance*, 41-45.

Bansal, H., M. Mendelson & B. Sharma (2001). The Impact Of Internal Marketing Activities On External Marketing Outcomes. *Journal of Quality Management*. 61-76.

Bell, C. (2001). Elements of Trust. *Executive Excellence*, 10-18.

Bentein, K., C. Vandenberghe, R. Vandenberg & F. Stinglhamber (2005). The Role Of Change In The Relationship Between Commitment And Turnover: A Latent Growth Modeling Approach. *Journal of Applied Psychology*, 468-482.

Berberoglu, A. & H. Seçim (2015). Organizational Commitment And Perceived Organizational Performance Among Health Care Professionals: Empirical Evidence From A Private Hospital in Northern Cyprus. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 64-71.

Berg, Y. V. (2011). *The relationship between Organisational Trust and Quality of Work Life*. Africa: University of South Africa.

Bergman, M. E. (2006). The Relationship Between Affective And Normative Commitment: Review And Research Agenda. *J. Organ. Behav.*, 645-663.

Bews, N. & N. Martins (2002). An Evaluation Of Facilitators Of Trustworthiness. *SA Journal of Industrial Psychology*, 14-19.

Bews, N. & T. Uys (2002). The Impact Of Organisational Restructuring On Perceptions Of Trustworthiness. *SA Journal of Industrial Psychology*, 21-28.

Bhatti, K. & T. Qureshi, T. (2007). Impact of Employee Participation On Job Satisfaction, Employee Commitment And Employee Productivity. *International Review of Business Research Papers*, 54-68.

Büssing, A. (2002). Trust And Its Relations To Commitment And Involvement In Work And Organisations. *Journal of Industrial Psychology*, 36-42.

- Carmeli, A., G. Gilat & J. Weisberg (2006). Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach. *Corporate Reputation Review*, 92-104.
- Charles, E. P. (2017). The Essential Elements of an Evolutionary Theory of Perception. *Ecological Psychology*, 198-212.
- Chen, Z., S. Aryee & C. Lee (2005). Test of A Mediation Model Of Perceived Organizational Support. *Journal of Vocational Behavior*, 457–470.
- Chughtai, A. A. & S. Zafar (2006). Antecedents and Consequences Of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*, 39-64.
- Costa, A. C. (2003). Work Team Trust And Effectiveness. *Personnel Review*, 605-662.
- Cropanzano, R. & M. S. Mitchell (2005). Social Exchange Theory: An İnterdisciplinary Review. *Journal of Management*, 874–900.
- Currall, S. C. & M. J. Epstein (2003). The Fragility Of Organizational Trust: Lessons From The Rise And Fall Of Enron. *Organizational Dynamics*, 193-206.
- Çalışkan, A. (2021). Okul Terki Riski Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Antalya Bılım University International Journal Of Social Sciences Abu-Ijsc*, 42-59.
- Davenport, M. A. & D. H. Anderson (2005). Getting From Sense of Place to Place-Based Management: An Interpretive Investigation of Place Meanings and Perceptions of Landscape Change. *Society & Natural Resources*, 625 - 641.
- DeJoy, D., L. Della, R. Vandenberg & M. Wilson (2010). Making Work Safer: Testing A Model Of Social Exchange And Safety Management. *Journal of Safety Research*, 163-171.
- Demircan, N. (2003). *Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gebze: Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirci, İ. & H. Ekşi (2017). Sinop'ta Huzur ve Mutluluk: İnsanın Yaşadığı Yeri Nasıl Algıladığı Huzuru ve Mutluluğu ile İlişkili midir? 2. *Avrasya Pozitif Psikoloji Kongresi*, 152-153.

- Dinçer, O. C. & E. M. Uslaner (2010). Güven ve Büyüme. *Kamu Seçimi*, 59–67.
- Dirani, K. (2009). Measuring The Learning Organization Culture, Organizational Commitment And Job Satisfaction İn The Lebanese Banking Sector. *Human Resource Development International*, 189-208.
- Dirks, K. T. & D. L. Ferrin (2001). The Role Of Trust İn Organizational Settings. *Organization Science*, 450-467.
- Dirks, K. & D. Ferrin (2001). The Role of Trust in Organizational Settings. *Organization Science*, 450-467.
- Eisinga, R., C. Teelken & H. Doorewaard (2010). Assessing Cross National İnvariance Of The Three-Component Model Of Organizational Commitment: A Six-Country Study Of European University Faculty. *Cross-Cultural Research*, 341-373.
- Farahani, M., M. Taghadosi & M. Behboudi (2011). An Exploration Of The Relationship Between Transformational Leadership And Organizational Commitment: The Moderating Effect Of Emotional İntelligence: Case Study İn Iran. *International Business Research*, 211-217.
- Finegold, D., S. Mohrman & G. Spreitzer (2002). Age Effects On The Predictors Of Technical Workers' Commitment And Willingness To Turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 655-674.
- Freund, A. & A. Carmeli (2003). An Empirical Assessment: Reconstructed Model For Five Universal Forms Of Work Commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 708-725.
- Fu, W. & S. Deshpande (2013). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 339-349.
- Gilbert, J. & T.P. Tang (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents. *Public Personnel Management*, 321-338.
- Gilleard, C., M. Hyde & P. Higgs (2007). The Impact Of Age, Place, Aging İn Place, And Attachment To Place On The Well-Being Of The Over 50s İn England. *Research on Aging*, 590-605.

- Górny, M. (2018). The Importance Of Work İn Human Life And Development. The Consequences Of Unemployment. *Refleksje*, 51-64.
- Göregenli, M. (2018). *Çevre Psikolojisi- İnsan Mekân İlişkileri*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Greenberg, J. & R. A. Baron (2008). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J., F. Black, W. C. Babin, B. J. Anderson & R.L. Tatham (2013). *Multivariate Data Analysis*. Boston: Pearson Education Limited.
- Han, B., A. Dağlı & Z. Elçiçek (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması . *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1788-1800.
- Herold, D., D. Fedor, S. Caldwell & Y. Liu (2008). The Effects Of Transformational And Change Leadership On Employees' Commitment To A Change: A Multilevel Study. *Journal of Applied Psychology*, 346-357.
- Herrera, J. & C. Heras-Rosas (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Front. Psychol.* 1-12
- Huang, T., J. Lawler & C. Lei (2007). The Effects Of Quality Of Work Life On Commitment And Turnover İntention. *Social Behavior and Personality*, 735–750.
- Hup Chan, S. (2006). Organizational İdentification And Commitment Of Members Of A Human Development Organization. *Journal of Management Development*, 249-268.
- İşcan, F. & U. Sayın (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 195-216.
- Jafri, M. & T. Lhamo (2013). Organizational Commitment And Work Performance İn Regular And Contract Faculties Of Royal University Of Bhutan. *Journal of Contemporary Research in Management*, 47-58.
- Jernigan, I. E., J. M. Beggs & G. F. Kohut (2002). Dimensions Of Work Satisfaction As Predictor Of Commitment Type. *Journal of managerial psychology*, 546-579.

- Joiner, T. & S. Bakalis (2006). The Antecedents Of Organizational Commitment: The Case Of Australian Casual Academics. *International Journal of Educational Management*, 439-452.
- Jorgensen, B. & R. Stedman (2001). Sense of Place as an Attitude: Lakeshore Owners Attitudes Toward Their Properties. *Journal of Environmental Psychology*, 233-248.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Khalili, A. & A. Asmawi (2012). Appraising the Impact of Gender Differences on Organizational Commitment: Empirical Evidence from a Private SME in Iran. *International Journal of Business and Management*. 1-12
- Kim, S. (2013). Structural Relationships among Internal Marketing, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance in Fitness Center. *The Journal of the Korea Entertainment Industry Association*, 107-118.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Kök, S. B. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 291-318.
- Kramer, R. M. (2009). Rethinking Trust. *Harvard Business Review*, 68-77.
- Long, C. P., S. B. Sitkin & L. B. Cardinal (2003). Managerial Action to Build Control, Trust, and Fairness in Organizations: The Effect of Conflict. *International Association of Conflict Management Conference*, 1-57.
- Lumley, E., M. Coetzee, R. Tladinyane & N. Ferreira (2011). Exploring The Job Satisfaction And Organisational Commitment Of Employees İn The Information Technology Environment. *Southern African Business Review*, 100-118.
- Macey, W. & B. Schneider (2008). The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 3-30.
- Manríquez, R., T. Ramírez & F. Guerra (2010). The Empowerment As A Predictor Of Organizational Commitment İn SMEs. *Online Journal*, 103–125.

- Meyer, J. P. & N.J. Allen (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks. CA: Sage.
- Meyer, J. P., D. J. Stanley, L. Herscovitch & L. Topolnytsky (2002). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences. *J. Vocat. Behav.*, 20–52.
- Meyer, J., E. Srinivas, J. Lal & L. Topolnytsky (2007). Employee Commitment And Support For An Organizational Change: Test Of The Three-Component Model İn Two Cultures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 185-211.
- Millar, C. C., S. Chen & L. Waller (2017). Leadership, Knowledge And People İn Knowledge-Intensive Organisations: İmplications For HRM Theory And Practice. *Int. J. Hum. Res. Manag.*, 261–275.
- Mortaş, K. (2005). *Örgütsel Güven ve İşyeri Güçlendirmesinin Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. Yayınlanmamış* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mosadeghrad, A., E. Ferlie & D. Rosenberg (2008). A Study Of The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover İntention Among Hospital Employees. *Health Services Management Research*, 211- 227.
- Mouzas, S., S. Henneberg & P. Naude (2007). Trust and Reliance İn Business Relationships. *European Journal of Marketing*, 1016–1032.
- Myers, K. & J. Oetzel (2003). Exploring The Dimensions Of Organizational Assimilation: Creating And Validating A Measure. *Communication Quarterly*, 438-457.
- Nedkovski, V., M. Guerci, F. Battisti & E. Siletti (2017). Organizational Ethical Climates and Employee's Trust in Colleagues, the Supervisor, and the Organization. *Journal of Business Research*, 19–26.
- Neves, P. & A. Caetano (2006). Social Exchange Processes in Organizational Change: The Roles of Trust and Control. *Journal of Change Management*, 351-364.

- Peng, J., D. Li, Z. Zhang, Y. Tian, D. Miao, W. Xiao & J. Zhang (2014). How Can Core Self-Evaluations Influence Job Burnout? The Key Roles Of Organizational Commitment And Job Satisfaction. *Journal of Health Psychology*, 50-59.
- Perry, R. W. & L. D. Mankin (2007). Organizational Trust, Trust in the Executive and Work Satisfaction. *Public Personnel Management*, 165–179.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri Ve Sonuçları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Qureshi, J., K. Hayat, M. Ali & N. Sarwat (2011). Impact Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Performance, Evidence From Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Busines*, 642-657.
- Sağlam, G. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17-36.
- Sapkota, K. (2017). Humanistic Geography: How It Blends With Human Geography Through Methodology. *The Geographical Journal of Nepal* , 121-140.
- Schoorman, F. D., R. C. Mayer & J. H. Davis (2007). An Integrative Model Of Organisational Trust: Past, Present And Future. *Academy of Management Review*, 344-354.
- Shaw, J., J. Delery & M. Abdulla (2003). Organizational Commitment And Performance Among Guest Workers And Citizens Of An Arab Country. *Journal of Business Research*, 1021-1030.
- Shockley-Zalabak, P., K. Ellis & R. Cesaria (2003). Measuring Organizational Trust: Crosscultural Survey And Index. *Organization Development Journal*, 35-48.
- Stinglhamber, F., G. Marique, G. Caesens, D. Desmette, I. Hansez, D. Hanin & F. Bertrand (2015). Employees' Organizational Identification and Affective Organizational Commitment: An Integrative Approach. . *PLOS ONE*.
- Suparjo, S. & S. Darmanto (2015). Mediating Role of Jobs Satisfaction Among Organizational Commitment, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior (OCB): Empirical Study on Private Higher Education in Central Java. *Journal of Research in Marketing*, 289.

- Svensson, D. P. (2019). *The Patterns of Sense of Place*. Hamburg: Lund University.
- Şentürk, A. & N. Gülersoy (2019). Aidiyet, Kent Kimliği ve Kentsel Koruma Etkileşimi Bağlamında Kullanıcı Sürekliliğinin İrdelenmesi: Kadıköy Moda Örneği. *MEGARON*, 145-159.
- Tabachnick, B. & L. Fidell (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Tan, H. & A. Lim (2009). Trust in Coworkers and Trust in Organizations. *The Journal of Psychology*, 45-66.
- Taşkın, F. & R. Dilek (2010). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi* , 37-47.
- Thaver, L. L. (2010). Institutional Imperatives And Feeling At Home İn Higher Education Institutions: Giddens On Trust And İntimacy. *South African Journal of Higher Education*, 145-156.
- Thomas, W. H. (2015). The Incremental Validity of Organizational Commitment, Organizational Trust, and Organizational Identification. *Journal of Vocational Behavior* , 154–163.
- Toprak, O. (2006). *Örgütsel Güvenin Performansa Etkisi Ve Bankacılık Sisteminde Bir Uygulama*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi.
- Tveit, M. S., A. O. Sang & C. Hagerhall (2015). *Doğal Güzellik: Görsel Peyzaj Değerlendirmesi ve Manzara Algısı*. L. Steg, A. E. van der Berg, J. M. de Groot. (Der.). *Çevre Psikolojisi* . Ankara: Nobel Akademik .
- Usta, G. (2020). Mekan Ve Yer Kavramlarının Anlamsal Açidan İrdelenmesi . *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*, 25-30.
- Vakola, M. & I. Nikolaou (2005). Attitudes Towards Organizational Change. *Employee Relations*, 160-174.
- Vanderstede, W. (2011). “Chilling” And “Hopping” İn The “Teenage Space Network”: Explorations İn Teenagers’ Geographies İn The City Of Mechelen. *Children’s Geographies*, 167–184.
- Whitener, E. (2001). Do “High Commitment” Human Resource Practices Affect Employee Commitment? *Journal of Management*, 515-535.

Zangaro, G. (2001). Organisational Commitment: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 14-21.

Zefeiti, S. M. & N. Mohamad (2017). The Influence Of Organizational Commitment On Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 151-160.



EKLER

6.1. Ek-1 Örgütsel Güven Ölçeği

S O R U N O	Aşağıda yer alan çalışma ortamınıza dair cümleler hakkında hissettiklerinizle ilgili ifadelerin her birinin size ne derece uyduğunu, yanındaki kutucuklarda yer alan “Hiç Katılmıyorum” ile “Tamamen Katılıyorum” arasındaki rakamlardan yalnızca birinin üstüne (X) işareti koyarak gösteriniz.	Hiç	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
1	Çalışma arkadaşlarımın sahip olduğu iş becerilerine güvenirim.	()	()	()	()	()
2	Çalışma arkadaşlarımın özü, sözü birdir.	()	()	()	()	()
3	Çalışma arkadaşlarım fedakârdır, ihtiyacım olduğunda yardım istemekten çekinmem.	()	()	()	()	()
4	Çalışma arkadaşlarımla, işle ilgili her türlü düşüncemi rahatlıkla paylaşıyorum.	()	()	()	()	()
5	Çalışma arkadaşlarımın bana verdiği sözleri tutacaklarına güvenirim.	()	()	()	()	()
6	Çalışma arkadaşlarım, kendi menfaatleri için bana zarar vermez.	()	()	()	()	()
7	Genel anlamda iş arkadaşlarım oldukça güvenilirlerdir.	()	()	()	()	()
8	Yöneticimin benim yaptığım işi kontrol edebilecek ve geliştirebilecek bilgisi vardır.	()	()	()	()	()
9	Yöneticim, ihtiyaç duyduğumda yardıma hazırdır.	()	()	()	()	()
10	Yöneticime, kendisi ile paylaştığım bilgiyi başkasına söylemeyeceği konusunda güvenirim.	()	()	()	()	()
11	Bana karşı kullanmayacağını bildiğim için her türlü düşüncemi yöneticim ile tartışabilirim.	()	()	()	()	()
12	Üstümün bana verdiği sözleri tutacağına dair güvenim tamdır.	()	()	()	()	()
13	Kurumumuzun geleceğini ilgilendiren doğru kararlar alınması hususunda güvenim tamdır.	()	()	()	()	()
14	Bu kurumda her şey yasalara uygun bir şekilde açıklıkla yürür, gizli saklı uygulamalar yoktur.	()	()	()	()	()
15	Kurum, özlük haklarımızı adil olarak karşılar.	()	()	()	()	()
16	Kurum çalışanlarına her konuda destek olur.	()	()	()	()	()
17	Kurum politikaları ile ilgili öneri geliştirmekten ve düşüncelerimi belirtmekten çekinmem	()	()	()	()	()

6.2. Ek-2 Yaşanılan Yer algısı Ölçeği

S O R U N O	Aşağıda yer alan yaşadığınız yer hakkında hissettiklerinizle ilgili ifadelerin her birinin size ne derece uyduğunu, yanındaki kutucuklarda yer alan “Hiç Katılmıyorum” ile “Tamamen Katılıyorum” arasındaki rakamlardan yalnızca birinin üstüne (X) işareti koyarak gösteriniz.	Hiç	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
		1	2	3	4	5
		()	()	()	()	()
		()	()	()	()	()
		()	()	()	()	()
1	Yaşadığım yerin güvenli olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
2	Yaşadığım yerde sakin bir yaşam var.	()	()	()	()	()
3	Yaşadığım yerde insanlar birbirlerine fazla müdahale etmezler.	()	()	()	()	()
4	Yaşadığım yer iyi bir yaşam sürmeme katkı sağlar.	()	()	()	()	()
5	Yaşadığım yerde doğa ile iç içeyiz.	()	()	()	()	()

6.3. Ek-3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

S O R U N O	Aşağıda çalışanların kurumları ile aralarında oluşturdukları bağ ve bir kurumdan diğerine geçişlerinde dikkate aldıkları durumlar ile ilgili tutum ifadeleri yer almaktadır. Lütfen aşağıda sıralanan her bir maddeyi okuyunuz ve bir kuruma bağlı olmanızı etkileyen ifadelere katılma düzeyinizi (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
1	Kariyerimi bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.	()	()	()	()	()
2	Dışarıdan kişilere kurumumdan bahsetmekten hoşlanırım.	()	()	()	()	()
3	Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.	()	()	()	()	()
4	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	()	()	()	()	()
5	Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.	()	()	()	()	()
6	Kurumum benim için büyük anlam taşır.	()	()	()	()	()
7	Kendimi bu kuruma güçlü bir şekilde bağlı hissediyorum.	()	()	()	()	()
8	Başka bir iş bulmadan işimi bıraktığım takdirde yaşayacaklarımdan korkarım.	()	()	()	()	()
9	Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor.	()	()	()	()	()
10	Bu kurumdan ayrılmayı isteseydim hayatımdaki birçok şey altüst olurdu.	()	()	()	()	()
11	Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu.	()	()	()	()	()
12	Şu anda kurumumda kalmak benim için bir istek olduğu kadar gereklilik meselesidir.	()	()	()	()	()
13	Bu kurumdan ayrılmayı göze alabilecek kadar seçeneğim yok.	()	()	()	()	()
14	Bu kurumdan ayrılmanın en ciddi sonuçlarından birisi önüme çıkabilecek alternatiflerin az olmasıdır.	()	()	()	()	()
15	Bu kurumda çalışmayı sürdürüyorum çünkü buradaki imkânlardan vazgeçmek istemiyorum.	()	()	()	()	()
16	Bugünlerde insanların çok sık kurum değiştirdiğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
17	Bir kimsenin her zaman kurumuna bağlı kalmak zorunda olduğuna inanıyorum.	()	()	()	()	()
18	Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor.	()	()	()	()	()
19	Benim için kuruma sadakat önemlidir ve ahlaki bir zorunluluktur.	()	()	()	()	()
20	Daha iyi bir iş teklifi alsam bile çalıştığım kurumdan ayrılmak bence doğru değildir.	()	()	()	()	()
21	Bana bir kuruma sadık kalmanın değerine inanmam gerektiği öğretildi.	()	()	()	()	()

6.4. Ek-4 Etik Kurul Kararı

**T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU KARAR SURETİ**

Toplantı Tarihi : 14.02.2022

Toplantının Yeri: Nişantaşı Üniversitesi Toplantı Odası

Toplantı Sayısı : 2022/4

Toplantıya Katılanlar:

Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Başkan
Doç. Dr. Umut BAŞOĞLU	Başkan Yardımcısı
Prof. Dr. Yılmaz GÖBENEZ	Üye
Prof. Dr. Ömer Cüneyt BİNATLI	Üye
Prof. Dr. Ahmet İrfan YÜKLER	Üye
Prof. Dr. Serkan KESKİN	Üye
Öğr. Gör. Erkul BULUT	Üye
Demet ÖVELEK	Raportör

Gündem:

Gündem 11. Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Irmak Ak'ın "Çalışan Yetişkinlerde Kurumsal Bağlılık, Örgüte Güven ve Yaşanılan Yer Algısı Arasındaki İlişkiler" adlı çalışmasının görüşülmesi.

Kararlar:

Karar 11. Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Irmak Ak'ın "Çalışan Yetişkinlerde Kurumsal Bağlılık, Örgüte Güven ve Yaşanılan Yer Algısı Arasındaki İlişkiler" adlı çalışması görüşüldü. Yapılan görüşmede çalışmanın Üniversitemiz Etik Kurulu Yönergesi hükümleri gereğince etik ve bilimsel açıdan sakınca bulunmaması nedeniyle **uygunluğuna** oy birliği ile karar verildi.


Prof. Dr. Uğur YOZGAT
Başkan