

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SPOR TESİSLERİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE
ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİ**

Onur ÖZTÜRK

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Oğuzhan YONCALIK**

2015 – KIRIKKALE

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SPOR TESİSLERİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE
ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİ**

Onur ÖZTÜRK

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Oğuzhan YONCALIK**

2015 – KIRIKKALE

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma aşağıdaki jüri üyeleri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 22 / 06 / 2015

İmza

Doç. Dr. Oğuzhan YONCALIK

Kırıkkale Üniversitesi, Spor Bilimler Fakültesi

Jüri Başkanı

İmza

Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN

Gazi Üniversitesi BESYO

ÜYE

İmza

Yrd. Doç. Dr. Abdullah YILMAZ

Kırıkkale Üniversitesi, Fen Ed. Fakültesi, Aktüerya Bilimleri Bölümü

ÜYE

İÇİNDEKİLER

| | |
|---------------------|------|
| Kabul ve Onay | II |
| İçindekiler | III |
| Önsöz | VII |
| Kısaltmalar | VIII |
| Şekiller | IX |
| Çizelgeler | X |

| | |
|------------|----|
| ÖZET | XV |
|------------|----|

| | |
|---------------|-----|
| SUMMARY | XVI |
|---------------|-----|

| | |
|--|----------|
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 1.1. Problem Durumu | 1 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı | 3 |
| 1.3. Araştırmanın Önemi | 3 |
| 1.4. Araştırma Problemi | 4 |
| 1.4.1. Problem Cümlesi | 4 |
| 1.4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları | 4 |
| 1.4.3. Araştırmanın Varsayımları | 4 |
| 1.5. Tanımlar | 5 |
| 2. KURAMSAL ÇERÇEVE | 8 |
| 2.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Kavramsallaştırılması | 8 |
| 2.1.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Tanımı ve Önemi | 12 |
| 2.1.2. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Kavramı Arasındaki Farklılıklar | 15 |
| 2.1.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Sosyal Kimlik Yaklaşımı | 20 |
| 2.1.3.1. Sosyal Kimlik Teorisi | 21 |
| 2.1.3.2. Öz Sınıflandırma Teorisi | 27 |
| 2.1.3.3. Sosyal Kimlik Yaklaşımının Örgütsel Süreçlere Uygulanması | 30 |
| 2.1.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Odak Noktası ve Olası Boyutları | 33 |
| 2.1.4.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Odak Noktası | 33 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.4.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Olası Boyutları..... | 36 |
| 2.1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Bazı Öncülleri ve Ardılları | 37 |
| 2.1.5.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri | 38 |
| 2.1.5.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Ardılları..... | 40 |
| 2.2. Örgütsel Güven Kavramı | 42 |
| 2.2.1. Güven Kavramı | 42 |
| 2.2.1.1. Güven Kavramının Tanımı ve Önemi..... | 42 |
| 2.2.1.2. Güven Kavramı ve Sınıflandırılması | 47 |
| 2.2.1.2.1. McAllister ve Güven Sınıflandırması | 47 |
| 2.2.1.2.2. Shappiro, Sheppard & Cheraskin ve Güven Sınıflandırması..... | 49 |
| 2.2.1.3. Güven Sürecine Etki Eden Faktörler | 51 |
| 2.2.2. Örgütsel Güven Kavramı | 52 |
| 2.2.2.1. Örgütsel Güven Kavramının Tanımı ve Önemi..... | 52 |
| 2.2.2.2. Örgütsel Güvenin Temelleri | 55 |
| 2.2.2.3. Örgütsel Güvenin Boyutları..... | 57 |
| 2.2.2.3.1. Örgüte Güven..... | 58 |
| 2.2.2.3.2. Yöneticiye Güven | 58 |
| 2.2.2.3.3. Çalışma Arkadaşlarına Güven | 60 |
| 2.2.3. Örgütsel Güven Modelleri | 61 |
| 2.2.3.1. Mishra ve Örgütsel Güven Modeli | 61 |
| 2.2.3.2. Broniley & Cumming ve Örgütsel Güven Modeli..... | 63 |
| 2.2.3.3. Shockley – Zalabak Ellis & Winograd ve Örgütsel Güven Modeli..... | 64 |
| 2.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güven İlişkisi | 66 |
| 2.4. İlgili Araştırmalar..... | 68 |
| 3. YÖNTEM..... | 71 |
| 3.1. Araştırma Modeli | 71 |
| 3.2. Evren ve Örneklem | 71 |
| 3.3. Veri Toplama Aracı | 71 |
| 3.4. Veri Analizi..... | 72 |
| 3.4.1. Güvenirlilik Analizi | 72 |
| 3.4.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Analizi | 73 |
| 3.4.2.1. Katılımcıların Yaşlarının Dağılımı İle İlgili Veriler..... | 73 |

| | |
|--|----|
| 3.4.2.2. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı İle İlgili Veriler | 74 |
| 3.4.2.3. Katılımcıların Medeni Durumlarının Dağılımı İle İlgili Veriler..... | 74 |
| 3.4.2.4. Katılımcıların Çalıştıkları Kurumlar İle İlgili Veriler | 75 |
| 3.4.2.5. Katılımcıların Hizmet Sürelerinin Dağılımı İle İlgili Veriler | 75 |
| 3.4.2.6. Katılımcıların Eğitim Durumlarıyla İle İlgili Veriler | 76 |
| 3.4.2.7. Katılımcılardan Lisan ya da Lisansüstü Eğitim Mezunu Olanların Mezun Oldukları Alanlarla İle İlgili Veriler | 77 |
| 3.4.2.8. Katılımcıların Sosyo – Ekonomik Düzeylerinin Dağılımı İle İlgili Veriler | 77 |
| 3.4.3. Örgütsel Güven Algılarına İlişkin Bulgular..... | 78 |
| 3.4.3.1. Örgütsel Güven Algılarının Yaşa İlişkin Analizi..... | 78 |
| 3.4.3.2. Örgütsel Güven Algılarıyla İlgili Görüşlerinin Cinsiyete İlişkin t – Testi Sonuçları | 79 |
| 3.4.3.3. Örgütsel Güven Algılarıyla İlgili Görüşlerinin Medeni Duruma İlişkin t – Testi Sonuçları..... | 80 |
| 3.4.3.4. Örgütsel Güven Algılarıyla İlgili Görüşlerinin Çalışılan Kurum Türüne İlişkin t – Testi Sonuçları | 81 |
| 3.4.3.5. Örgütsel Güven Algılarının Hizmet Sürelerine İlişkin Analizi | 82 |
| 3.4.3.6. Örgütsel Güven Algılarının Eğitim Durumlarına İlişkin Analizi | 83 |
| 3.4.3.7. Örgütsel Güven Algılarının İlgili Görüşlerinin Mezun Olunan Lisans ya da Lisansüstü Eğitim Alanına İlişkin t – Testi Sonuçları | 84 |
| 3.4.3.8. Örgütsel Güven Algılarının Sosyo – Ekonomik Düzeylerine İlişkin Analizi | 85 |
| 3.4.4. Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine İlişkin Bulgular..... | 88 |
| 3.4.4.1. Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Yaşa İlişkin Analizi..... | 88 |
| 3.4.4.2. Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Görüşlerinin Cinsiyete İlişkin t – Testi Sonuçları | 89 |
| 3.4.4.3. Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Görüşlerinin Medeni Duruma İlişkin t – Testi Sonuçları..... | 90 |
| 3.4.4.4. Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Görüşlerinin Çalışılan Kurum Türüne İlişkin t – Testi Sonuçları | 91 |
| 3.4.4.5. Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Hizmet Sürelerine İlişkin Analizi | 91 |

| | |
|--|------------|
| 3.4.4.6. Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Eğitim Durumlarına İlişkin Analizi | 93 |
| 3.4.4.7. Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Görüşlerinin Mezun Olunan Lisans ya da Lisansüstü Eğitim Alanına İlişkin t – Testi Sonuçları | 94 |
| 3.4.4.8. Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Sosyo – Ekonomik Düzeylerine İlişkin Analizi..... | 95 |
| 3.4.5. Örgütsel Güven ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisine İlişkin Bulgular | 98 |
| 3.5. Bulgular ve Yorumlar..... | 98 |
| 4. TARTIŞMA ve SONUÇ | 107 |
| KAYNAKLAR | 112 |
| EK – 1: Spor Tesislerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Güven İlişkisi | |
| Anket Formu | 126 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 129 |

ÖNSÖZ

Bu çalışmayı tamamlayacak seviyede yetişmemi sağlayan Doç. Dr. Mustafa Yaşar Şahin'e, tezin hazırlanışı esnasında yönlendirmeleriyle bana yol gösteren danışmanım Doç. Dr. Oğuzhan Yoncalık'a, yardım ve desteğini esirgemeyen dostlarım; Uzman Dr. Osman Çoşkun'a ve Sayın Ferhat Güder'e çok teşekkür ederim.

Gerek anket dağıtımı ve veri toplama sürecinde, gerekse tezin yazımı safhasında bana uygun bir çalışma ortamı sağlayan, her türlü maddi ve manevi desteği sunan anne ve babama, ayrıca bana imkânları nispetinde yardım eden öğrencilerime ve arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

KISALTMALAR

Kısaltma

Anlamı

İKY

İnsan Kaynakları Yönetimi

ŞEKİLLER

| Şekil Adı | Sayfa No |
|--|----------|
| Şekil 2.1. Örgütsel Güvenin Temelleri | 53 |
| Şekil 2.2. Shockley – Zalabak Ellis & Winograd (2000) Örgütsel Güven Modeli Alt Boyutları | 61 |

ÇİZELGELER

| Çizelge Adı | Sayfa No |
|---|----------|
| Çizelge 2.1. Güven Kavramı ve Birey, Grup, Örgüt ve Toplum Bağlamında Tanımlanması | 41 |
| Çizelge 2.2. Güven Kavramının Özellikleri | 42 |
| Çizelge 2.3. Güven Kavramının Bilişsel ve Duyuşsal Temelleri | 45 |
| Çizelge 2.4. Mishra (1996) Örgütsel Güven Modeli ve Alt Boyutları | 58 |
| Çizelge 3.1. Güvenirlilik Analizi | 68 |
| Çizelge 3.2. Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Betimsel Veriler | 69 |
| Çizelge 3.3. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Betimsel Veriler | 69 |
| Çizelge 3.4. Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Betimsel Veriler | 70 |
| Çizelge 3.5. Katılımcıların Çalıştıkları Kurumlara İlişkin Betimsel Veriler | 70 |
| Çizelge 3.6. Katılımcıların Hizmet Sürelerine İlişkin Betimsel Veriler | 71 |
| Çizelge 3.7. Katılımcıların Eğitim Durumlarına İlişkin Betimsel Veriler | 72 |
| Çizelge 3.8. Katılımcılardan Lisans ya da Lisansüstü Eğitim Mezunu Olanların Mezun Oldukları Alanlara İlişkin Betimsel Veriler | 72 |
| Çizelge 3.9. Katılımcıların Sosyo – Ekonomik Düzeylerine İlişkin | |

| | |
|---|----|
| Betimsel Veriler | 73 |
| Çizelge 3.10. Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Yaşa İlişkin Betimsel Verileri..... | 74 |
| Çizelge 3.12. Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Cinsiyete İlişkin t – Testi Sonuçları..... | 75 |
| Çizelge 3.13. Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Medeni Duruma İlişkin t – Testi Sonuçları..... | 76 |
| Çizelge 3.14. Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Çalışılan Kurum Türüne İlişkin t – Testi Sonuçları..... | 76 |
| Çizelge 3.15. Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Hizmet Sürelerine İlişkin Betimsel Verileri | 77 |
| Çizelge 3.16. Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Hizmet Sürelerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları | 78 |
| Çizelge 3.17. Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Eğitim Durumlarına İlişkin Betimsel Verileri | 78 |
| Çizelge 3.18. Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Eğitim Durumlarına İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları | 79 |
| Çizelge 3.19. Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Mezun Olunan Lisans ya da Lisansüstü Eğitim Alanına İlişkin t – Testi Sonuçları | 80 |
| Çizelge 3.20. Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyleri İlgili Görüşlerinin | |

| | |
|---|----|
| Sosyo – Ekonomik Düzeylerine İlişkin Betimsel Verileri..... | 80 |
| Çizelge 3.21. Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Sosyo – Ekonomik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları..... | 81 |
| Çizelge 3.22. Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Sosyo – Ekonomik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Scheffe Testi Sonuçları | 82 |
| Çizelge 3.23. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Görüşlerinin Yaşa İlişkin Betimsel Verileri | 83 |
| Çizelge 3.24. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Yaşa İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları | 83 |
| Çizelge 3.25. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Cinsiyete İlişkin t – Testi Sonuçları..... | 84 |
| Çizelge 3.26. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Medeni Duruma İlişkin t – Testi Sonuçları | 85 |
| Çizelge 3.27. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Çalışılan Kurum Türüne İlişkin t – Testi Sonuçları | 85 |
| Çizelge 3.28. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Görüşlerinin Hizmet Sürelerine İlişkin Betimsel Verileri | 86 |

| | |
|--|----|
| Çizelge 3.29. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Görüşlerinin Hizmet Sürelerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları..... | 87 |
| Çizelge 3.30. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Görüşlerinin Eğitim Durumlarına İlişkin Betimsel Verileri | 87 |
| Çizelge 3.31. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Eğitim Durumlarına İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları..... | 88 |
| Çizelge 3.32. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Mezun Olunan Lisans ya da Lisansüstü Eğitim Alanına İlişkin t – Testi Sonuçları | 89 |
| Çizelge 3.33. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Sosyo – Ekonomik Düzeylerine İlişkin Betimsel Verileri | 90 |
| Çizelge 3.34. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Sosyo – Ekonomik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları..... | 90 |
| Çizelge 3.35. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Sosyo – Ekonomik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Scheffe Testi Sonuçları..... | 91 |
| Çizelge 3.36. Örgütsel Güven İle Örgütsel Özdeşleme İlişkisine Yönelik | |

| | |
|--|----|
| Pearson Korelasyon Testi Sonuçları | 92 |
|--|----|

ÖZET

Spor Tesislerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güven İlişkisi

Araştırma kapsamında, spor tesislerinde çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmada, Ankara İli'nde bulunan belediyeye bağlı spor tesislerinde çalışan 123 ve özel spor işletmelerinde çalışan 99 olmak üzere toplam 222 spor tesisi çalışanı ile görüşülmüştür. Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle örgütsel güven düzeyleri arasında yüksek derecede, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Bulunan sonuçlara katılımcıların örgütsel güvenleri arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel güven düzeyleri arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyleri artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Güven, Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme, Özdeşleşme, Spor Tesisi Çalışanları.

SUMMARY

Organizational Identification and Relationship of Trust in Sport Facility

This survey of employees in sports facilities aimed to investigate the relationship between organizational trust and organizational identification levels. In line with this study, it was interviewed in 222 sports facilities and 123 employees, including employees working in private business in the municipal sports facilities in Ankara province, 99 connected to sports. Participants in the survey results with a high degree of organizational identification levels between organizational trust level was found to be positive and meaningful relationship. Organizational trust of the participants to be found increasing levels of organizational identification and organizational trust levels increase organizational identification levels are increasing.

Key Words: Trust, Organizational Trust, Organizational Identification, Identification, Sports Facility Employees.

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem cümlesi ve durumu ortaya konulmuş, araştırmanın amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları tanıtılmış ve araştırmada yer alan bazı kavramların tanımları üzerinde durulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Sürekli gelişen ve değişen modern iş dünyasında uzun dönemde varlıklarını devam ettirebilmek ve rekabet üstünlüğü sağlamak isteyen örgütler için “insan” en önemli unsurdur. Özel sektör ve kamu sektöründeki tüm örgütlerin amaçlarına etkin bir şekilde ulaşabilmelerinde en önemli etken çalışanlarıdır. Bu nedenle günümüzün özellikle insana dayalı hizmet örgütlerinde güven algısı, çalışanların örgütün varlığını sürdürmesine katkı sağlaması, örgütün de çalışanların gereksinimlerini karşılaması olumlu bir iş ilişkisi kurulabilmesi için kaçınılmaz görünmektedir. Diğer taraftan örgütüyle özdeşleşen çalışanlar daha üretken, uyumlu, yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu ile çalışmakta, örgütün başarısı için içsel olarak güdülenmekte ve gönüllü olarak faaliyette bulunmaktadırlar (Akyüz 2014).

Güven unsuru hem örgüt dışındaki etkileştığımız gruplar hem de çalışanlar için önem taşımaktadır. Güven; işbirlikçi davranış geliştirme, performans değerlendirme, amaç oluşturma, liderlik, takım ruhu gibi örgütsel faaliyetler ve süreçlerde önemli rol oynamaktadır (Smitdhs, Pryun ve Van Riel 2001).

Birçok bilim adamı, güven temelli oluşan, kişiler, gruplar ve örgütler arası ilişkilerin işbirlikçi davranışlar sergilemeye yatkın olduğunu belirtmiştir (Mayer, Davis ve Schoorman 1995; McAllister 1995). Geçmişten bugüne uzanan birikimler, kişilerin diğerlerine olan güven derecelerinin yatkınlığı ya da eğilimidir. Kişiler diğerleriyle ilgili genel inanışlarını

oluşturmalarında, bu güven temelli deneyimlerinden yola çıkarak sonuca ulaşırlar (Farris ve diğerleri 1973; Goto 1996).

Diğer taraftan sosyal kimlik kuramı çerçevesinde açıklanan örgütsel özdeşleşmeye göre kişiler kendilerini ait oldukları örgütlere göre tanımlarlar (Van Dick ve diğerleri 2005). Bu tanımlamada sözü edilen özdeşleşme kavramı algısal ve bilişsel bir olgudur (Boroş 2008). Sonuç olarak; işgörenlerde örgüte doğru oluşan bu algısal ve bilişsel (özdeşleşme) deneyimleri yeni bir güven temelini ortaya koymaktadır: Özdeşleşme temelli güven. Yapılan araştırmalar bu konudaki kuramsal çerçeveyi desteklemektedir.

Örgütsel özdeşleşme, örgütle birlik ya da ait olma algısıdır. Başka bir deyişle de, üyenin kendisini örgütle aynı özelliklerle tanımlama derecesidir. Araştırmalar da göstermiştir ki, yüksek örgütsel özdeşleşmenin hem örgüt için hem de işgörenler için yararları vardır. Örgütsel özdeşleşme, işgörenler için örgütün çekiciliğini etkileyen faktörlerle güçlendirilir ki bu faktörlerin başında da örgütsel güven gelmektedir. İşgörene karşı açık ve dürüst, ihtiyaçlarına karşı hassas ve makul performans standartları çerçevesinde düzenlemeleri olan örgüt ve yöneticiler, çalışanlar için çekici bir ortamın yaratılmasına da olanak sağlar. Böylece işgörenlerin örgütle olan özdeşleşmeleri teşvik edilmiş olur (Chughtai 2009).

Özdeşleşme temelli güven, kişiler ve gruplar birbirlerini anladığında ve diğerinin isteklerine saygı gösterdiklerinde ortaya çıkar. Bu karşılıklı anlaşma, tarafların diğeri için yararlı faaliyetler göstermesi ile geliştirilebilir. Çalışmada da bu doğrultuda, öncelikli olarak örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven kavramları belirli boyutları ile ortaya konulacak ve o doğrultuda araştırmanın örnekleme kapsamında belirlemelerde ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı; spor tesisi çalışanlarının algıladıkları örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini çeşitli demografik değişkenlerle belirleyerek, örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi tespit etmektir.

Çalışma ile literatüre bazı katkılarda bulunmak hedeflenmiştir. Bu çerçevede örgütsel yapının önemli unsurlarından olan, örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme kavramlarına açıklık getirilecek ve bu kavramların birbirleriyle ilişkisi, uygulamalı bir çalışma desteklenecektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırmanın, aşağıda verilen nedenler doğrultusunda önemli olması beklenmektedir;

- Örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının yazında halen incelenen güncel konular olması;
- Örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme kavramlarını birlikte inceleyen çalışmanın spor bilimi yazınında olmaması;
- Türkiye’de spor tesisinde çalışanlara yönelik olarak örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme kavramlarını birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanmaması;
- İşgörenlerin yazılı görevlerinin ötesinde ekstra rol davranışı sergilemelerine neden olan unsurların ortaya konulmasına katkı sağlayabilecek olması.

1.4. Araştırma Problemi

1.4.1. Problem Cümlesi

“Spor tesisinde çalışanların örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenerek aralarındaki ilişkinin incelenmesi” araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

1.4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda verildiği gibi belirlenmiştir;

- Araştırma, Ankara İli’ndeki spor tesislerinde çalışan personel ile sınırlıdır.
- Araştırma, ölçeklerden elden edilecek veriler ile sınırlıdır.
- Araştırma, belediye spor işletmeleri ve özel spor işletmeleri örneklemini ile sınırlıdır.
- Araştırma, araştırmacının şahsi olanakları ile sınırlıdır.

1.4.3. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları aşağıda verildiği gibi belirlenmiştir;

- Seçilen araştırma modeli ve kullanılan veri toplama teknikleri araştırmanın amacına, konusuna ve problem çözümüne uygundur.

- Veri toplama araçlarından elde edilen cevaplar gerçeği yansıtmaktadır.

1.5. Tanımlar

Özdeşleşme: Bireylerin kendilerini bir grubun parçası olarak hissettikleri bağı ifade etmektedir ve özdeşleşen bireyler kendilerini o grupta bir hissetmektedirler. Bu doğrultuda grubun geleceği bireyin geleceği, grubun prestiji bireyin prestiji, grubun amacı bireyin amacı ve grubun başarı ve hataları bireyin başarı ve hataları haline gelmektedir (Köse 2009).

Örgütsel Özdeşleşme: Bireyin kendini örgütle bilişsel bağlılık (teklik) içinde hissetmesi ve örgütün başarılarını veya başarısızlıklarını kendi başarısı ya da başarısızlığı gibi algılamasıdır (Mael ve Ashforth 1992).

Örgütsel Bağlılık: Birey ile örgüt arasında var olan psikolojik bağa işaret etmektedir ve bu bağ itaat, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir (Boroş 2008).

Duygusal Bağlılık: Bireyin hissi olarak örgüte bağlanma isteğini ifade etmektedir (Polat ve Meyda 2011).

Devamlılık Bağlılığı: Bireyin, örgütten ayrılma durumunda maliyetlerin yüksek olacağını algılamasından ve başka iş alternatiflerine sahi olmamasından dolayı örgüt üyeliğini devam ettirmesini ifade etmektedir (Polat ve Meyda 2011).

Normatif Bağlılık: Bireyin, örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik olarak çalışma kültürü ve diğer toplumsal normlardan kaynaklanan ve bireye yöneltilen içselleştirilmiş baskı ya da bireyin sorumluluk duygusu neticesinde ortaya çıkan örgütsel bağlılık boyutunu ifade etmektedir (Polat ve Meyda 2011).

Sosyal Uyum Modeli: Bireyin temel ihtiyaçlarını karşılamak ve amaçlarına ulaşmak adına bir gruba üye olduğu anlayışına dayanmaktadır (Coşkun 2006).

Gerçekçi atışma Modeli: Grup yapısını oluşturan temel süreç, bireyin kendi başına ulaşamayacağı hedeflerini başarabilmesi için diğer bireylerle işbirliğine ihtiyaç duymasından ve bu doğrultuda da birey ile grubun birbirine bağımlı hale gelmesinden bahsedilmektedir (Arkonaç 2005).

Sosyal Kimlik Teorisi: Grup yelerinin birbirlerinin tarafında yer almasını ve gruplar arası ayrımcılığı açıklamaya yönelik geliştirilmiş bir teori olarak değerlendirilmektedir (Arkonaç 2005).

z Sınıflandırma Teorisi: Bireyin kendisini ve diğer bireyleri grup içindekiler ve grup dışındakiler şeklinde sınıflandırması, bireyin hedeflerinin grup içindekiler ya da grup dışındakiler ile ne denli benzerlik gösterdiği doğrultusunda belirlenmektedir (Hogg ve Terry 2000).

Güven: Bütün sosyal ilişkilerin bir ön koşulu olarak değerlendirilmekte ve en genel anlamda dürüstlük ve doğruluğa endeksli bir kavram olarak algılanmaktadır (Aryee, Budhwar ve Chen 2002).

Bilişsel Temelli Güven: Bireyin karşı tarafa güven duyabilmesi adına mantıklı gerekçelere sahip olma ihtiyaında olmasını ifade etmektedir (Manuel ve Anıl 1999).

Duyuşsal Temelli Güven: Bireyin karşı tarafa yönelik duygusal bağlılığını ve onun iyiliğine yönelik endişelenmesini ve ona ilgi göstermesini içermektedir (Yazıcıoğlu 2009).

Hesaplanmış Güven: Bireylerin karşılıklı olarak beklentilerini karşılması bakımından kâr ve zarar hesabı içerisinde olunması doğrultusunda ortaya çıkmakta ve eğer bireylerin hesapları karşılıklı olarak uygun düşmekteyse, taraflar arasında güven sağlanmaktadır (Zhang, Tsui ve Song 2008).

Bilgiye Dayalı Güven: Bireylerin güven tesis edilmesi sürecinde birbirlerinin davranışlarına yönelik tahminde bulunmalarını içermektedir (Shapiro, Sheppard ve Cheraskin 1992).

Özdeşleşmeye Dayalı Güven: Güven oluşturulması sürecinde bireylerin birbirlerinin istek ve niyetleri ile kendi istek ve niyetlerini özdeşleştirmeye başlamalarını ifade etmektedir (Şimşek, Akgemci ve Kaplan, 2008).

Örgütsel Güven: Bireylerin, diğer örgüt üyelerinin rolleri, ilişkileri, deneyimleri ve karşılıklı bağlılıklarına dayalı olarak sergiledikleri davranışları ile ilgili pozitif beklentilerini ifade etmektedir (Huff ve Kelley 2003).

Örgüte Güven: Çalışanların örgüte ilişkin beklentilerinin karşılanmasını ve çalışanlara bu yönde yaklaşımlar sergilenmesini içermektedir (McCallister, 1995).

Yöneticiye Güven: Yöneticilerin örgütü temsil etme yeteneğine ve niteliğine sahip olmasını, çalışanların iş akışlarını kontrol edebilme potansiyelini ve becerisini taşımalarını ve tüm çalışanları örgüt amaçlarına yönltebilmelerini içermektedir (Çağlar, 2011).

Çalışma Arkadaşlarına Güven: Bireyin karşısındaki kişiye yönelik duygularının toplamı olarak ortaya çıkmakta ve risk, belirsizlik ve karşılıklı bağımlılık gibi üç temel unsur çerçevesinde şekillenen bir güven boyutu olarak değerlendirilmektedir (Demirel, 2008).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Kavramsallaştırılması

Örgütsel özdeşleşme kavramı, örgütsel yapılanmaya yönelik ilgili literatürde üzerinde en fazla çalışma ve araştırma yapılan kavramlar arasında değerlendirilmektedir ve bu yönüyle de kavramın “özdeşleşme” temelinde, yaklaşık yüz yıl öncesinde kavramsallaştırılmaya başlandığı kabul edilmektedir. Bu bağlamda özdeşleşme kavramı ilk olarak psikanalizin kurucusu olan Sigmund Freud (1922) tarafından kullanılmaya başlanmıştır ve Freud kavramı, bireylerin başkaları ile kurdukları duygusal bağı ya da bağlantıyı ifade etmeye yönelik olarak kullanmıştır (Gautam, Van Dick ve Wagner 2004).

Bununla birlikte yönetim bilimi alanında ilk çalışma yapan isimler arasında yer alan Frederick Taylor (1991) tarafından da yönetim ile çalışanlar arasındaki yakın, samimi ve kişisel işbirliği yoluyla örgütsel ve bireysel çıkarların aynı yönde olması gerektiğine ilişkin belirlemelerde bulunmuş olunması da, yine genel anlamda özdeşleşme ve özel anlamda da örgütsel özdeşleşme ile ilgili bir belirleme olarak değerlendirilmektedir (Ashforth, Harrison ve Corley 2008).

Özdeşleşme kavramı ile ilgili olarak ilk ayrıntılı değerlendirmelerin, siyaset bilimci Harrold Laswell (1935) tarafından yapıldığı görülmektedir. Laswell (1935) kavramı psikolojik, sosyolojik ve dilbilim boyutları ile ele almış ve bireyin başkaları ile kurduğu duygusal bağı sağlanabilmesi için rehberlik eden ve benzerlik algısı oluşturan bir süreç olarak tanımlamıştır (Kalemci, Tüzün ve Çağlar 2012).

Örgütsel bağlamda özdeşleşme ile ilgili ilk tanımlamanın da Edward Tolman (1943) tarafından yapıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda Tolman (1943), özdeşleşme kavramını aşağıda verildiği şekilde tanımlamıştır (Aktaran: Köse 2009):

“Özdeşleşme, bireylerin kendilerini bir grubun parçası olarak hissettikleri bağı ifade etmektedir ve özdeşleşen bireyler kendilerini o grupta bir hissetmektedirler. Bu doğrultuda grubun geleceği bireyin geleceği, grubun prestiji bireyin prestiji, grubun amacı bireyin amacı ve grubun başarı ve hataları bireyin başarı ve hataları haline gelmektedir.”

1951 yılı itibariyle de Fote tarafından, bireylerin örgütle özdeşleşmeleri anlayışına dayanan “Motivasyon Teorisi” geliştirilmiş ve bu bağlamda Fote (1951), bireylerin üyesi oldukları gruplar içerisinde başkaları ile özdeşleşme eğilimine sahip olduklarını belirterek, bu şekilde sosyal dünyayı sınıflandırdıklarını ifade etmiştir (Van Knippenberg ve Van Schie 2000).

“Örgütsel Özdeşleşme Teorisi”ni geliştirmiş olan Patchen (1970) ise; konu ile ilgili çalışmalarını “Participation, Achievement and Involvement in the Job” başlıklı kitabında paylaşmıştır ve Patchen (1970) Örgütsel Özdeşleşme Teorisi’ni; sadakat, üyelik ve benzerlik olmak üzere üç temel bileşen temelinde geliştirmiştir.

Patchen’e (1970) göre; özdeşleşme olgusu dayanışma içerisinde olma anlamında üyelikten, örgüte destek sağlama anlamında sadakatten ve örgüt üyeleri ile paylaşılan ayırt edici özellikleri algılama anlamında benzerlikten kaynaklanmakta ve birbirleriyle çok ilişkili olan bu üç olguyu içermektedir. Cheney (1983) tarafından da “Örgütsel Özdeşleşme Anketi”nin geliştirilmesi ile birlikte, konu ile ilgili çalışmalar çok daha dikkat çekici hale gelmeye başlamıştır (Gautam, Van Dick ve Wagner 2004).

Patchen'le (1970) aynı dönemde yaşamış olan Lee (1971) tarafından da örgütsel özdeşleşme kavramı, bireyin örgütle kişisel özdeşleşmesinin derecesi olarak tanımlanmıştır. Bu doğrultuda Lee (1971); özdeşleşme olgusunun ait olma hissi, sadakat ya da paylaşılan özellikler olmak üzere üç ayrı şekilde meydana gelebileceğini belirtmiştir. Aynı kapsamda Lee (1971), özdeşleşmenin aşağıda verildiği şekilde dört temel düzeyde de gerçekleşebildiğini belirtmektedir;

1. Bir işin gerçekleştirilebilmesine yönelik olarak söz konusu edilen çalışma faaliyetleri;
2. Örgüt bünyesinde yer alan alt gruplar;
3. Örgütün bizzat kendisi ve
4. Dış gruplar.

Schneider, Hall ve Nygren (1971) tarafından da örgütsel özdeşleşme kavramı farklı bir temelde ele alınmış ve bireylerin amaç ve değerlerinin örgüt amaç ve değerleri ile zaman içerisinde daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşmaya başlaması süreci olarak tanımlanmıştır. Bu doğrultuda Schneider, Hall ve Nygren (1971) örgütsel özdeşleşme kavramını, bireylerin öz kimliklerinde yer almaya başlayan örgütsel değerler ve amaçlar olarak ele almaya başlamışlar ve örgütle bütünleşen benlik kavramına vurgu yapmışlardır.

Konu ile ilgili olarak yaptıkları araştırmalar doğrultusunda da Schneider, Hall ve Nygren (1971); örgütsel özdeşleşmenin çalışanlar için çok güçlü bir iş tatmini kaynağı olduğunu belirlemişler ve araştırmaları neticesinde kıdem, bireyin öz imajı, bağlanma ihtiyacı, iş tatmini, işe sarılma ve işe ilişkin zorluklar ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Rotondi (1975) de örgütsel özdeşleme kavramını çalışanların görev yaptıkları örgüt ile özdeşleştikleri bir süreç olarak değerlendirmiş ve örgütsel özdeşleşme sürecini “çalışma grubu ile özdeşleşme”, “iş ile özdeşleşme” ve “örgüt dışı ile özdeşleşme” olmak üzere üç farklı temelde değerlendirmiştir. Rotondi (1975), bu üç farklı temelde de örgütsel özdeşleşmenin örgütün amaçlarına bağlılık ve bu amaçları başarmaya yönelik çaba sarf etme gibi birçok yarar sağladığını belirtmiştir.

Örgütsel özdeşleşme bağlamında söz konusu edilen bu farklı yaklaşımlara karşın, kavramın genel olarak bireyin benliği ile örgütsel benlik arasındaki benzerlik temelinde değerlendirildiği görülmektedir (Bartels ve diğerleri 2006). 1980’li yıllar itibariyle de örgütsel özdeşleşme kavramı, yine aynı temelde sosyal psikoloji, iletişim ve örgütsel davranış bağlamındaki çalışmalar içerisinde tanımlanmaya başlanmıştır. Dönem itibariyle Cheney (1982) örgütsel özdeşleşme kavramını hem bir süreç hem de bir çıktı olarak değerlendirmek suretiyle, kavramın farklı bir bakış açısı ile ele alınmasını sağlamıştır (Ashforth ve Mael 1989).

Bu doğrultuda Cheney (1983) örgütsel özdeşleme kavramını, bireylerin kendilerini sosyal ortamda bulunan unsurlara bağlayan aktif bir süreç olarak tanımlamış ve “Örgütsel Özdeşleşme Anketi” kapsamında da örgütsel özdeşleşme sürecini aşağıda verilen üç alt boyut temelinde değerlendirmiştir;

- 1. Alt Boyut:** Örgütsel üyelikten oluşan bağlanma, ait olma ve gurur duygularını içermektedir.
- 2. Alt Boyut:** Örgüte karşı sadakati ve örgütün amaçlarını desteklemeyi içermektedir.
- 3. Alt Boyut:** Paylaşılan değer ve amaçlar bağlamında birey ile örgüt arasında algılanan benzerliği içermektedir.

Örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılmasına yönelik söz konusu edilen bu belirlemelerin ardından çalışmanın bu aşamasında, kavramın tanımlanması ve önemi üzerinde belirlemelerde ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.

2.1.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Tanımı ve Önemi

Önceki anlatımlarda da yer verildiği üzere örgütsel özdeşleşme kavramının tanımlanması bağlamında ilgili literatürde bir görüş birliğine varılmadığı görülmekle birlikte, kavramın daha çok örgüt üyesinin örgüt üyeliğini benliği ile hissetmesi ve örgütün değerlerini içselleştirmesi temelinde ele alınması söz konusudur (Karabey 2005). Bununla birlikte bazı araştırmacılar örgütsel özdeşleşme kavramını bireyin sosyal kimliğinin bir parçası olarak değerlendirilmesi ve kavramın, örgütsel kimliğin bir çıktısı olarak görülmesi gerektiğini savunmaktadırlar (Çakınberk, Derin ve Demirel 2011).

İlgili literatürde örgütsel özdeşleşme kavramına yönelik en fazla kabul gören tanımlamanın, Ashforth ve Mael (1989) tarafından yapılan tanımlama olduğu görülmektedir. Bu bağlamda Ashforth ve Mael (1989) örgütsel özdeşleşmeyi sosyal özdeşleşmenin bir türü olarak değerlendirmişler ve bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak algılaması ya da örgüte ait olduğunu hissetmesi şeklinde tanımlamışlardır.

Dukerich, Golden ve Shortell'e (2002) göre de örgütle özdeşleşen birey, örgütün diğer üyeleri tarafında yer almaya başlamakta ve destekleyici davranışlarda bulunarak onlarla uyum içerisinde olmaya özen göstermektedir. Bu durum örgütsel özdeşleşme temelinde bireyin, örgütünün kabul ettiği davranış kalıplarını benimsemesini beraberinde getirmekte ve örgütü ile bağlı olduğunu hissetmesini sağlamaktadır (Çakınberk, Derin ve Demirel 2011).

Bir başka ifadeyle de örgütsel özdeşleşme doğrultusunda bireyin istekleri ile örgütü destekleyen davranışları örtüşmeye başlamakta ve bu temelde birey, örgüt yararına davranışlarda bulunmayı çok daha fazla önemser hale gelecektir (Boen, Vanbeselaere ve Cool 2006).

Örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olması, örgüt üyeliğinin bireyin benliğinde çok daha merkezi bir rol üstlenmesini ve bu üyeliğin, bireyin başka sosyal kategorilerdeki üyeliğinden çok daha anlamlı olmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütsel kimliği kabul etmesini sağlamakta ve örgütsel kimliğin çalışanın kendisi tarafından olumlu bir şekilde algılanmasını beraberinde getirmektedir (Karabey ve İşcan 2007).

Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların örgüt hakkındaki kişisel bakış açısını ifade ettiğini belirtmekte ve bireyin üye olduğu örgüt hakkındaki düşüncelerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedirler. Yani, birey kendisini örgütün bir parçası olarak algılamaya başlarsa ve örgütsel başarı ve başarısızlıkları kendi başarıları ve başarısızlıkları olarak kabul ederse, örgütsel özdeşleşme olgusu gerçekleşmeye başlamış ve örgüt imajı ile bireyin öz imajı örtüşmüş olacaktır (Çeri ve Booms 2009).

Bu belirlemeler doğrultusunda örgütsel özdeşleşme, hem örgüt işleyişlerini hem de örgüt üyelerini etkilediğinden her iki taraf için de büyük önem taşımaktadır (İşcan 2006). Birey açısından örgütsel özdeşleşme, ait olma gereksinimi karşılamakta ve bireydeki belirsizlik duygusunun azalmasına katkıda bulunmaktadır (Çakınberk, Derin ve Demirel 2011).

Ashforth ve Mael'e (1989) göre de örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak algılamasını sağlaması bakımından daha büyük bir bütüne yönelik çaba sarf ettiği duygusuna sahip olmasını beraberinde getirmekte ve bu temelde işte sergilediği performansını ve bireyin potansiyelini maksimum düzeye çıkarmaktadır.

Carmeli, Gilat ve Waldman'a (2007) göre de bireyin örgütle özdeşleşmesi; hem bireyin örgütle ilgili özsaygı ve özdeğerinin yükselmesini sağlamakta hem de örgüt adına çalışanların çok daha fazla çaba sarf etmesine, güçlü bir insan sermayesine sahip olunmasına ve işbirlikçi çalışma tarzının hâkim kılınmasına katkıda bulunmaktadır.

Bu doğrultuda bireyin örgütle özdeşleşme düzeyi ne denli yüksek olursa, örgütsel bakış açısından o denli daha fazla bakabilmesi ve hareket edebilmesi olası olabilmektedir (Dukerich, Golden ve Shortell 2002). Zira ancak bu şekilde bir çalışan örgütsel değer ve amaçlara güçlü bir şekilde inanmakta ve onları kabul ederek işini severek ve isteyerek yapmaktadır (Meydan ve Polat 2013).

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel hedeflerin bireysel hedefler olarak görülmesini ve kabul edilmesini sağlaması bakımından, birey bu süreçte örgüt çıkarlarını da kendi çıkarları gibi kabul etmeye başlamış olacaktır. Bu doğrultuda yönetim de, örgüt çalışanlarının davranışlarını yönlendirme ve koordine etme sürecinde çok daha başarılı olabilmektedir (Karabey ve İşcan 2007).

Örgütleri ile kendilerini özdeşleştirebilmiş bireyler, örgüt adına yaptıkları işleri daha anlamlı görmekte ve bu durum motivasyon, verimlilik ve iş tatmini düzeylerinin de daha yüksek olmasını sağlamaktadır (Çakınberk, Derin ve Demirel 2011). Çünkü işi ile ya da örgütü ile özdeşleşebilen bireyler huzur ve mutluluk elde etmektedirler ve işlerinde de kendilerini, bir anlamda evlerinde gibi hissetmektedirler (Yetim ve Erel 2010).

Tümer'e (2010) göre de yönetim açısından değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşme; iş tatmini, işbirliği davranışı, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat düzeylerinin artmasını sağlamakta ve bireyin örgütüne yönelik olumlu tutumlar geliştirmesine katkıda bulunmaktadır.

Sonuç olarak günümüz örgütleri; dinamik bir yapılanmaya sahip olabilmek ve değişen çevre ve rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek için, örgütsel anlamda özdeşleşen çalışanlara sahip olmayı çok daha fazla önemsemek durumundadırlar. Zira ancak böylesi bir örgütte çalışanların daha fazla çaba sarf etmeleri söz konusu olacak ve işgören devir hızı ve işe devamsızlık da ancak bu şekilde azaltılabilecektir.

2.1.2. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Kavramı Arasındaki Farklılıklar

Örgütsel özdeşleşme kavramının tanımlanması sürecinde örgütsel bağlılık kavramı ile örtüşen birtakım belirlemeler söz konusu olsa da, neticesinde her iki kavramın birbirinden farklı olması söz konusudur. Bu bağlamda örgütsel bağlılık kavramı, bireyin örgütü ile özdeşleşmesi ve örgüt bünyesine dâhil olmasını sağlayan bir güç olarak değerlendirilmektedir.

Bu temelde örgütsel bağlılık, aşağıda verildiği şekilde birbirleriyle ilişkili üç temel unsur etrafında şekillenmektedir (Çakınberk, Derin ve Demirel 2011);

- a. Örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine olan güçlü bir inanç ve bu inancın direkt olarak kabulüne dayanmaktadır.
- b. Örgütsel bağlılık, örgütün yararı için önemli ölçüde çaba sarf etme istekliliğine dayanmaktadır.
- c. Örgütsel bağlılık, örgüt üyeliğine devam etme isteğine bağlıdır.

Bu belirlemeler doğrultusunda örgütsel bağlılık, birey ile örgüt arasında var olan psikolojik bağa işaret etmektedir ve bu bağ itaat, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir. Örgütsel özdeşleşme kavramının da bireyin örgütü ile ilişki kurmaya yönelik olarak örgüt değerlerini önemsemesi olarak tanımlanabildiği düşünüldüğünde de,

örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık kavramının ve sürecinin temelinde yer alan öğelerden biri olduğu görülebilir (Boroş 2008).

Örgütsel bağlılık kavramı; Meyer ve Allen (1997) tarafından örgüt, departman, çalışma grubu ve farklı düzeylerdeki yönetim anlamında çok boyutlu bir model bağlamında değerlendirilmiştir. Bu bağlamda Meyer ve Allen (1997); örgütsel bağlılığın doğasında “duygusal bağlılık boyutu”, “devamlılık bağlılığı boyutu” ve normatif bağlılık boyutu” temelinde üç boyut bulunduğunu belirtmekte ve her boyutun, birey ile örgütü bağlayan güç ilişkisi kapsamında birbirinden ayrıldığını ifade etmektedirler (Meyer, Becker ve Van Dick 2006).

Örgütsel bağlılığın söz konusu edilen bu üç boyutu ile ilgili belirlemeler aşağıda verildiği gibi değerlendirilmektedir (Polat ve Meyda 2011);

1. Boyut: Duygusal Bağlılık Boyutu

Duygusal Bağlılık Boyutu, bireyin hissi olarak örgüte bağlanma isteğini ifade etmektedir. Bu bağlamda güçlü duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, örgüt üyeliklerini gerçekten istedikleri için devam ettirme eğilimi göstermektedirler.

2. Boyut: Devamlılık Bağlılığı Boyutu

Devamlılık Bağlılığı Boyutu; bireyin, örgütten ayrılma durumunda maliyetlerin yüksek olacağını algılamasından ve başka iş alternatiflerine sahi olmamasından dolayı örgüt üyeliğini devam ettirmesini ifade etmektedir. Bu bağlamda güçlü devamlılık bağlılığına sahip olan çalışanlar, sadece belirli nedenlerden dolayı zorunluluk hissetmeleri adına örgüt üyeliğini devam ettirme eğilimi göstermektedirler.

3. Boyut: Normatif Bağlılık Boyutu

Normatif Bağlılık Boyutu; bireyin, örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik olarak çalışma kültürü ve diğer toplumsal normlardan kaynaklanan ve bireye yöneltilen içselleştirilmiş baskı ya da bireyin sorumluluk duygusu neticesinde ortaya çıkan örgütsel bağlılık boyutunu ifade etmektedir. Bu bağlamda güçlü normatif bağlılık düzeyine sahip olan çalışanlar, örgüte yönelik bir minnettarlık duygusuna sahip olmaları bakımından örgüt üyeliğini devam ettirme eğilimi göstermektedirler.

Bu temelde örgütsel bağlılığın boyutlarından birisi olan duygusal bağlılık boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında bir kavramsal örtüşme bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşmeye yönelik olarak da değerlendirilebilecek duygusal bağlılık boyutuna yönelik belirlemeler, örgütsel bağlılık kavramının sadece bir yönünü ifade etmektedir ve bu nedenle de örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılığın öğelerinden sadece biri olarak değerlendirilmelidir. Aynı yönde araştırmalar kapsamında da, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıktan farklı olduğu, ama aynı zamanda onunla ilişkili olduğu bulgulanmıştır (Rosete D. 2006).

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık kavramları arasındaki bu örtüşme, Cheney (1983) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”nin 8 maddesinin; Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafında geliştirilmiş olan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş olan “Duygusal Bağlılık Ölçeği”nin bazı maddelerinin eşleşmesi noktasında da söz konusudur (Aktaran: Riketta 2005).

Riketta (2005); Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Duygusal Bağlılık Ölçeği kapsamında gerçekleştirdiği ve 96 araştırmayı kapsayan meta – analiz çalışmalarında, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Duygusal Bağlılık Ölçeği

arasında % 62 oranında paylaşılan varyans değeri belirlemiş ve bu iki ölçeğin de belirtildiği üzere bazı maddelerinin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'ni 8 maddesi ile eşleştirdiğini belirlemiştir. Bu belirlemeleri doğrultusunda da Riketta (2005), örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılığı güçlendirici bir etmen olduğunu ifade etmiştir.

Örgütsel bağlılığın, örgüt için gönüllü çalışma ile örgütte kalma arzusunu içermesi bakımından, yine örgütsel özdeşleşme ile anlam olarak yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir (Turunç ve Çelik 2010). Bununla birlikte bazı araştırmacılar örgüt için gönüllü çalışma ile örgütte kalma arzusunun örgütsel bağlılık olarak değil, bilakis “örgütsel bağımlılık (organizational attachment)” olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmekte ve bu nedenle de örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılığın aynılık değil sadece benzerlik taşıdığını ifade etmektedirler (Benkhoff 1997).

Herrbach'a (2006) göre de; örgütsel özdeşleşme örgütsel bağlılığın sadece bir ögesi olarak değerlendirilmelidir ve bu doğrultuda da örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunun sadece bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte bazı araştırmacılar da, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramları arasında bu yönde bir ilişkiden bahsedilemeyeceğini belirtmektedirler (Karabey ve İşcan 2007).

Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşmenin kuramsal bağlamda neden farklı kavramlar olarak değerlendirilmesi gerektiği ile ilgili en önemli görüşün Pratt ve Foreman (2000) tarafından ortaya konulduğu görülmektedir. Bu bağlamda Pratt ve Foreman (2000); örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıktan farklılaşmasının temel nedeninin, örgütsel özdeşleşmenin bilişsel temelli olmasından kaynaklandığını belirtmekte ve örgütsel bağlılığın bu yönde bir temele sahip olmadığını ifade etmektedirler.

Pratt ve Foreman (2000) bu temelde; örgütsel bağlılığın “Örgütümle ne kadar mutluyum ve bu örgütte bulunmaktan ne denli memnunum?” sorusuna, örgütsel özdeşleşmenin ise “Kendimi bu örgüte üye olmak bakımından nasıl algılamaktayım?” sorusuna cevaben belirlenebileceğini belirtmektedirler.

Van Knippenberg ve Sleebos’a (2006) göre de; örgütsel bağlılık birey ile örgütün psikolojik anlamda birbirlerinden farklı varlıklar olarak değerlendirilmesini içermekteyken, örgütsel özdeşleşme bireyin kendisini örgütü ile bir olarak görmesini ifade etmektedir ve bu nedenle de bu iki kavramın birbirinden farklılaştırılması gerekmektedir.

Mael ve Ashforth (1995) da; bireyin örgütsel bağlılığa sahip olabilmesi için, üye olduğu örgütün değer ve amaçlarını benimsemesi gerektiğini ve bu anlamda örgütsel özdeşleşme olmadan da örgütsel bağlılıktan bahsedilebileceğini belirterek, bu iki kavramın birbirinden ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Bu temelde de Mael ve Ashforth (1995); örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılığın farklı kaynaklara dayandığını belirtmekte ve örgütsel özdeşleşmenin, bireyin kendiliğinden örgütü kavramasına ve örgütsel sadakat duygusuna sahip olmasına katkı sağladığını savunmaktadırlar.

Gautam, Van Dick ve Wagner (2004) de; örgütsel özdeşleşmenin temelinde bireyin örgüt ile ortak bir kaderi paylaşmasının yer aldığını, oysa örgütsel bağlılığın birey ve örgüt arasındaki çıkar ilişkisinden ve maddi ilişkilerden kaynaklandığı belirterek, bu yönüyle iki kavramın birbirinden farklılaştığını ifade etmektedirler.

Riketta’ya (2005) göre de; örgütsel bağlılıktan söz edilebilmesi için bireyin hâlihazırda bir örgüt içerisinde yer alması gerekliliği söz konusu iken, örgütsel özdeşleşme için buna ihtiyaç bulunmamaktadır, zira birey örgütten ayrılmış olsa dahi örgütsel özdeşleşmeden söz edilebilir ya da birey hala

kendisini daha öncesinde içerisinde yer aldığı örgüt ile özdeşleştirmeye devam edebilir.

İşsan'a (2006) göre de; örgütsel özdeşleşme örgüt üyeliğinin bireyin benliğine ne ölçüde dâhil edildiğini göstermekteyken, örgütsel bağlılık bireyin içerisinde yer aldığı örgüte yönelik tutum ve davranışlarını ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak araştırmacılar tarafından farklı temellerde değerlendirilse de, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının birbirlerinden farklı kavramlar olarak değerlendirilmesi gerektiği, zira birbirlerinden farklı niteliklere sahip oldukları görülmektedir.

2.1.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Sosyal Kimlik Yaklaşımı

Sosyal Kimlik Yaklaşımı, örgütsel özdeşleşme kavramının “Sosyal Kimlik Teorisi” ve “Öz Sınıflandırma Teorisi ya da Benlik Sınıflandırma Teorisi” kapsamında değerlendirilmesini içermektedir. Bu bağlamda Sosyal Kimlik Yaklaşımı'nın temelinde yer aldığı kabul edilen bu iki teori de; gruplar arası davranışları ve gruplar içerisinde bireylerin “ne zaman, neden ve nasıl” belirli biçimlerde davrandıklarını açıklamaya yönelik olarak geliştirilmiştir. Bu temelde de Sosyal Kimlik Yaklaşımı, grup davranışlarının kimlik mekanizması yoluyla açıklanmasını içermektedir ve bu yönüyle de temellerini sosyal psikolojiden almaktadır (Yeşiltaş 2012).

Çalışmanın bu aşamasında, “Sosyal Kimlik Teorisi” ve “Öz Sınıflandırma Teorisi ya da Benlik Sınıflandırma Teorisi” ile ilgili ayrıntılı belirlemelerde ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.

2.1.3.1. Sosyal kimlik teorisi

Sosyal Kimlik Teorisi; ilk olarak Tajfel ve Turner (1974) tarafından öne sürülmüş ve sosyal psikoloji alanında gruplar arası ilişkileri ve ayrımcılık gibi olguları açıklamak amacıyla geliştirilmiştir. Teori; Ashforth ve Mael (1989) tarafından da örgütsel psikoloji bağlamında ve örgüt süreçlerinin incelenmesine yönelik olarak örgütsel işleyişlere uyarlanarak, bireyin örgüt içerisinde kendi benliğini nasıl algıladığını açıklamaya yönelik olarak kapsamlandırılmıştır. Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Wetherell (1987) tarafından Sosyal Kimlik Teorisi, bireyin gruba karşı yaklaşımlarını ve bu temelde birey – grup ilişkisini açıklamaya yönelik olarak değerlendirilmiştir (Aktaran: Coşkun 2006).

Sosyal Kimlik Teorisi; Festinger (1950), Lott ve Lott (1965) ve Cartwright (1968) tarafından desteklenmiş olan “Sosyal Uyum Modeli” ile Muzaffer Şerif (1966) tarafından desteklenmiş olan “Gerçekçi Çatışma Modeli” gibi iki model kapsamında temellendirilmiştir (Aktaran: Karabey 2005).

Sosyal Uyum Modeli; grubun bir araya gelmesini sağlayan en önemli motivasyonel ve duygusal faktörlerin, birey ve grup arasında söz konusu olan karşılıklı çekicilik ile ortak ihtiyaçlar olduğu savunusuna sahiptir. Bu bağlamda da Sosyal Uyum Modeli, bireyin temel ihtiyaçlarını karşılamak ve amaçlarına ulaşmak adına bir gruba üye olduğu anlayışına dayanmaktadır (Coşkun 2006).

Gerçekçi Çatışma Modeli’nde ise; grup yapısını oluşturan temel süreç, bireyin kendi başına ulaşamayacağı hedeflerini başarabilmesi için diğer bireylerle işbirliğine ihtiyaç duymasından ve bu doğrultuda da birey ile grubun birbirine bağımlı hale gelmesinden bahsedilmektedir (Arkonaç 2005).

Muzaffer Şerif (1966) Gerçekçi Çatışma Modeli kapsamında; grupların birbirlerine bağımlı olmasını gerektiren ne denli fazla ortak hedef bulunursa, bu gruplar arasındaki çatışma da o denli minimum düzeyde gerçekleşecektir demektedir ve bu doğrultuda her bir grubun üyelerinin de birbirlerine karşı arkadaşça tavırlar sergilemeye başlayacaklarını ifade etmektedir. Bununla birlikte gruplar birbirlerini dışlayan hedeflere sahip olduklarında ise, gruplar arası rekabet ve grupların üyeleri arasında ayrımcılık ortaya çıkmaya başlayacaktır (Aktaran: Karabey 2005).

Sosyal Uyum Modeli'ne ve Gerçekçi Çatışma Modeli'ne karşın Sosyal Kimlik Teorisi; bir grubun ortaya çıkabilmesi için bireylerarası karşılıklı çekiciliğin ya da çatışan grup hedeflerinin ve rekabetin gerekli ve yeterli olmadığı anlayışına dayanmaktadır. Zira konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar doğrultusunda, grupların rekabet etmelerine neden olabilecek bir hedefe sahip olmamaları durumunda da gruplar arası ayrımcı davranışların ortaya çıkabildiği bulgulanmıştır (Rabbie ve Horwitz 1969; Tajfel, Billig, Bundy ve Flament 1971; Arkonaç 2005; Karabey 2005).

Haslam, Eggins ve Reynolds (2003) da araştırmalarında; her iki grup için de hiçbir anlam taşımayan ve ayırt edici olmayan bir ölçüte göre gruplandırılan deneklerin, dış grup üyelerinden daha fazla iç grup üyelerine karşı taraflı yaklaşımlar sergilediklerini belirlemişler ve deneklerin, içerisinde yer aldıkları grubu diğer gruba göre daha olumlu değerlendirerek, diğer grubu kendilerinden farklılaştıracak şekilde ayrımcı davrandıklarını bulgulaşmışlardır. Bu doğrultuda da Haslam, Eggins ve Reynolds (2003), bireyin kendisini bir grubun üyesi olarak nitelendirmeye başlamasının, diğer grubun üyelerine karşı ayrımcı yaklaşması için gerekli ve yeterli bir şart olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu temelde Sosyal Kimlik Teorisi, grup üyelerinin birbirlerinin tarafında yer almasını ve gruplar arası ayrımcılığı açıklamaya yönelik geliştirilmiş bir teori olarak değerlendirilmektedir. Bu temelde Tajfel (1974) tarafından

“sosyal kimlik”; bireyin bir sosyal gruba üye olmasından kaynaklanan ve bu üyelikten dolayı algılanan değer ve duygusal öneme sahip bilinç temelinde bireyin benliğinin oluşmasını ifade etmektedir. Bu doğrultuda Tajfel (1974); bireyin ait olduğu grubun göreceli çekiciliği ve saygınlığından yola çıkarak ve hem kendi değerlendirmelerini hem de diğer bireylerin değerlendirmelerini dikkate alarak, statüsü yüksek ve pozitif bir sosyal kimlik geliştirmeye başlamaktadır (Aktaran: Arkonaç 2005).

Kişisel kimlik ile sosyal kimlik, “benlik (self – concept)” kavramının iki alt boyutu olarak değerlendirilmektedir ve aslında bu iki alt boyut da, bireyin kendisi tarafından şekillendirilmektedir. Zira benlik, bireyin kendisini nasıl gördüğünü ve algıladığını ifade etmektedir ve bu doğrultuda da bireyin kendisi hakkındaki bilgilerinin tümünü içermektedir. Kimlik ise, bireyin “Ben kimim?” ya da grup üyeliği söz konusu olduğunda “Biz kimiz?” sorularının cevabı olarak ortaya konulmaktadır (Pratt ve Foreman 2000).

Sosyal kimlik, bireyin benliğinin sosyal yönünü ifade etmektedir ve bu temelde kişisel kimlikten farklılık göstermektedir. Zira kişisel kimlik, bireyin diğer bireylerden ayrılmasını sağlayan ve sadece o bireye özgü olan psikolojik özellikler, yetenekler ve ilgiler gibi kişisel özellikleri ifade etmekteyken; sosyal kimlik, bireyin benliğini grup üyeliği ile birlikte tanımlamasını içermektedir. Bu doğrultuda da sosyal kimlik; hem bireyin üye olduğu mesleki gruplar ya da çalıştığı örgütler gibi sosyal grupları hem de bireyin dini, cinsiyeti, desteklediği spor takımı, politik görüşleri vb. gibi sosyal kategorileri içermektedir (Arkonaç 2008).

Hortaçsu’ya (2014) göre de; kişisel kimlik “ben” ve “diğerleri” arasındaki ayrımı ortaya koymaya yönelikken, sosyal kimlik bir grubun üyeleri arasındaki benzerlikleri bu grupta yer alan bireylerin diğer bireylerden hangi noktalarda ayrıldıklarını ifade etmektedir. Bu doğrultuda Hortaçsu (2014); iki kimlik arasındaki temel farkın, her bir kimliğe yönelik olarak ortaya konulan davranışlarla da gözlenebileceğini belirtmektedir. Zira kişilerarası

ilişkiler kişisel kimlikle, gruplar arası ilişkiler de sosyal kimlikle bağlantılı olarak ortaya çıkmaktadır.

Sosyal Kimlik Teorisi'ne göre; bireyler kendi çevrelerini oluşturabilmek ve bu çevre içerisinde kendilerin ait bir yer edinebilmek için sosyal karşılaştırmalardan ve sosyal karşılaştırmaların temelinde yer alan sosyal sınıflandırma süreçlerinden yararlanmaktadırlar. Bu doğrultuda birey çevresini, kendisini dâhil ettiği bir iç grup ve karşısına aldığı bir dış grup olarak sınıflandırmakta ve bu iki grubu da birbirleriyle karşılaştırarak tutum ve davranışlarını belirlemektedir (Turunç ve Çelik 2010).

Sosyal Kimlik Teorisi bağlamında bireylerin sosyal sınıflandırmada bulunmaları aşağıda verildiği şekilde iki işlev kapsamında değerlendirilmektedir (Karabey 2005);

- **Birinci işlev**, bireyin bilişsel algı düzeyinde sosyal çevresini düzenlemesi ve yapılandırması gerekliliğini içermektedir. Zira toplum; millet, ırk, mesleki gruplar, cinsiyet ve din gibi sosyal kategorilerden oluşmaktadır ve birey, çevresinden gelen bu yöndeki uyarıları tanıyabilmek adına, sistematik ölçütler koyarak seçme ve düzenlemede bulunur ve sınıflandırmaya gider.

Bu durum, bireyin kendisine yaşamda bir yön belirlemesine yardımcı olur ve bu temelde birey çevresine uyum sağlayabilir. Bir başka ifadeyle de birey, içerisinde yer aldığı sosyal dünyayı basitleştirebilmek ve anlamlandırabilmek adına sınıflandırmaya gitmektedir ki, bu durum bireyin çevresindeki belirsizlikleri olabildiğince bertaraf etmesini sağlamaktadır.

- **İkinci işlev ise;** bireyin kim olduğunu tanımlamasını ve bu yönde değerlendirmelerde bulunabilmesini sağlamak adına sosyal kategoriler aracılığı ile sosyal kimliğini belirlemesi ve bu temelde

sınıflandırmaya gitmesini içermektedir. Bu şekilde birey; hem kendisini hem de çevresinde yer alan diğer bireyleri din, yaş, cinsiyet vb. gibi sosyal kategoriler içerisinde değerlendirmeye başlamakta ve bu değerlendirmeler de olası sınıflandırmaları beraberinde getirmektedir.

Bununla birlikte bireyler, birbirlerini farklı kategoriler içerisinde değerlendirebilmekte ya da farklı sınıflandırma ölçütleri kullanabilmektedirler. Ama neticesinde ne şekilde olursa olsun, birey tarafından yapılan sınıflandırma bireyin kendisini ait olduğunu hissettiği ya da düşündüğü grubun sembolik bir üyesi olarak görmeye başlamasını sağlamaktadır.

Sosyal Kimlik Teorisi'ne göre, birey bu sınıflandırma sayesinde birden fazla gruba ait olduğunu algılamaya ve bu temelde birden fazla sosyal kimlik edinmeye başlamaktadır. Tajfel'e (1982) göre de; sosyal gruplar bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarının en önemli belirleyicisi durumundadır ve gruplar aracılığı ile bireyler, hem kim olduklarını hem nasıl davranmaları gerektiğini hem de diğerlerinin kendisine karşı nasıl davranışlar ve yaklaşımlar sergilediğini belirleme olanağına sahip olabilmektedir (Aktaran: Arkonaç 2008).

Sosyal Kimlik Teorisi, sosyal sınıflandırmanın ardından bireylerin sosyal karşılaştırma süreci içerisinde yer almaya başladıkları savunusu ile temellendirilmiştir. Bu bağlamda bireyler, kendilerini belirli bir grubun üyesi olarak diğer bireylerle karşılaştırmaya başlamaktadırlar ve bu süreç neticesinde bireyin tutum, davranış ve inançlar şekillenmektedir. Bu karşılaştırmalar bireyin sosyal kimliğinin ve dolayısıyla da benliğinin etkilenmesine neden olmaktadır. Zira birey tutum, davranış ve inançlarını diğer bireylerin bu yöndeki özellikleri ile kıyaslamak adına hareket etmektedir (Arkonaç 2008).

Aynı şekilde grup üyeliği, bireyin olumlu ya da olumsuz bir sosyal kimlik geliştirmesinin temelinde yer almaktadır. Eğer birey belirli bir değer atfedilen grup özellikleri üzerinden ve kendisini bir başka grubun üyesi olmak bakımından değerlendirmede bulunmasının ardından içerisinde yer aldığı gruba üye olmayı lehine bir durum olarak değerlendirmeye başlarsa, olumlu bir sosyal kimlik edinmeye başlamış olmaktadır. Tam tersi anlamda ise eğer birey bu değerlendirme neticesinde aleyhine bir belirlemede bulunmuş olursa da, bu durumda olumsuz bir sosyal kimlik edinmiş olmaktadır (Arkonaç 2005).

Bireyin olumlu bir sosyal kimlik edinmesi, onun aynı zamanda özsaygı düzeyini de yükseltmektedir. Bu bağlamda bireyler her zaman için yüksek düzeyde bir özsaygıya sahip olma isteminde olduklarından, kendilerini olumlu bir şekilde değerlendirebilecekleri sosyal gruplar içerisinde yer almak isterler. Olumlu sosyal kimlik sahibi olunmasını sağlayan sosyal grupta “olumlu ayırt edicilik (positive distinctiveness)” kurulması söz konusu ise birey çok daha fazla motive olmakta ve özsaygı düzeyi de o denli yükselmektedir (Haslam, Eggins ve Reynolds 2003).

Bu belirlemeler doğrultusunda Sosyal Kimlik Teorisi'nin psikolojik temelleri aşağıda verildiği gibi özetlenebilir;

- Bireylerin bir sosyal grup içerisinde yer almak istemelerinin temelinde, öncelikli olarak yüksek düzeyde bir özsaygıya sahip olabilmek yer almaktadır.
- Bireylerin özsaygı düzeyleri, içerisinde yer aldıkları grubun üyesi olmaları doğrultusunda şekillenen sosyal kimlik algısı ile şekillenmektedir.
- Bireylerin olumlu bir sosyal kimlik algısına sahip olmaları, kendilerini o grup içerisinde bulunmak bakımından olumlu değerlendirmeleri ile söz konusu olabilmektedir.

Sosyal Kimlik Teorisi'nin ardından Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell (1987) tarafından "Öz Sınıflandırma Teorisi ya da Benlik Sınıflandırma Teorisi" geliştirilmiştir. Öz Sınıflandırma Teorisi de, yine sosyal kimlik algısının nasıl oluştuğunu ve işlediğini belirlemek adına geliştirilmiş bir teoridir ve buna yönelik varsayımlara ve savunulara dayanmaktadır. Bununla birlikte Öz Sınıflandırma Teorisi, Sosyal Kimlik Teorisi'nden farklı bir kapsamda değerlendirilmektedir (Aktaran: Van Dick 2001).

Çalışmanın bu aşamasında, Öz Sınıflandırma Teorisi ile ilgili ayrıntılı belirlemelerde ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.

2.1.3.2. Öz sınıflandırma teorisi

Belirtildiği üzere Öz Sınıflandırma Teorisi; Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell (1987) tarafından geliştirilmiş bir teoridir ve teori, Sosyal Kimlik Teorisi'nin kapsamlandırılmış bir modeli olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda Öz Sınıflandırma Teorisi kapsamında öncelikli olarak grup davranışlarının bilişsel temeli olarak değerlendirilen sınıflandırma süreci ele alınmaktadır (Van Dick 2001).

Öz Sınıflandırma Teorisi'ne göre; bireyin kendisini ve diğer bireyleri grup içindekiler ve grup dışındakiler şeklinde sınıflandırması, bireyin hedeflerinin grup içindekiler ya da grup dışındakiler ile ne denli benzerlik gösterdiği doğrultusunda belirlenmektedir. Bu şekilde birey kendisine yönelik algısını sosyal sınıflandırmaya tabi tutmaya başlamakta ve kendilik kavramını bilişsel olarak kendisini ait hissettiği ya da gördüğü grup ile şekillendirmek adına hareket etmektedir. Bu durum bireyin kendilik algısını sınıflandırması doğrultusunda grup içerisinde eritmesini beraberinde getirmektedir (Hogg ve Terry 2000).

Bu çerçevede Sosyal Kimlik Teorisi'nde yer almayan bireyin kendi kimliğini ya da kendilik algısını grup üyeliği adına eritmesi anlayışı, Öz Sınıflandırma Teorisi'nin temelinde yer alan bir anlayış olarak değerlendirilmektedir. Bu yönüyle Öz Sınıflandırma Teorisi bireylerin, grubun prototipi paralelinde grubun tamamlayıcısı olan ve herkes tarafından benimsenmiş özelliklerini taşıdıkları anlayışına dayanmaktadır. Bu özellikler grup üyeliğinden doğmakla birlikte; mevcut grup üyelerinin sergiledikleri yazılı ya da bir yerde kayıtlı olmayan özellikleri, inançları, tutumları, duyguları ve davranışları içermektedir (Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ 2005).

Gruba yönelik prototipler grubu ifade eden tüm özelliklerle birleşmekte ve grubu diğer gruplardan ayırarak, grup içerisindeki benzerliklerin ve gruplar arası farklılıkların ortaya konulmasını sağlamaktadır. Bu yönüyle Öz Sınıflandırma Teorisi, grup içi özelliklerin ve özellikle de örgütsel özdeşleşme kapsamındaki bağlamsal etkilerin belirginleştirilmesi anlayışına dayanmaktadır (Hogg ve Terry 2000).

Öz Sınıflandırma Teorisi, Sosyal Kimlik Teorisi'nden farklı olarak ayrıca, bireylerin kendilerini sınıflandırmaları üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu bağlamda Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ (2005) de göre; grup, farklı bireylerin kendilerini aynı sınıfa ait hissetmeleri ile meydana gelmektedir. Bu yaklaşım aynı zamanda Öz Sınıflandırma Teorisi'nin Sosyal Kimlik Teorisi'nin bir ögesi gibi düşünülmesi gerektiği şeklinde de değerlendirilmektedir (Van Dick 2001).

Öz Sınıflandırma Teorisi'ne göre; bireylerin öz sınıflandırmaları farklı bağlamsal değişkenler ve seviyeler temelinde gerçekleştirilebilmekte ve bu seviyeler bireylerin kendilerini özdeşleştirdikleri odaklara göre belirlenmektedir. Bu odaklar özdeşleşme şeklini ve derecesini farklılaştırabilmekte ve birey kendisini örgüt ile ne denli özdeşleştirebilirse, kendisini o denli o örgütün üyesi olarak tanımlamaktadır. Eğer örgüt

içerisinde gruplaşmalar bulunmaktaysa, bu durumda birey kendisini o gruplardan biri ile özdeşleştirmeye başlamaktadır (Van Dick ve Wagner 2002).

Sosyal Kimlik Teorisi ve Öz Sınıflandırma Teorisi, öz sınıflandırmanın ve grup davranışlarının belirlenmesinde örgütsel özdeşleşme ve sınıf belirginliği anlamında iki ön koşulun olması gerektiği anlayışına dayanmaktadır (Van Dick ve Wagner 2002). Hogg ve Terry'e (2000) göre de; sınıflar, bireyin kendilik algısının birçok yönünü içermesi bakımından önemli ve değerlidir ve bu nedenle de bireyler açısından kolay ulaşılabilir olmalıdır.

Öz Sınıflandırma Teorisi aynı zamanda, "sınıf belirginliği" kavramına dayanmaktadır. Sınıf belirginliği sayesinde bireyler, durumsal etkilere bağlı olarak örgüte yönelik özdeşleşme düzeylerini belirlemekte ve birey bu doğrultuda, bilişsel anlamda sahip olduğu sınıflandırmaya endeksli hareket edebilmektedir. Bu çerçevede Öz Sınıflandırma Teorisi örgütsel özdeşleşmeyi, bireyin kendisini üyesi bulunduğu sınıfla birlikte tanımlamaya başlaması olarak ifade etmektedir (Van Dick 2001).

Sonuç olarak Öz Sınıflandırma Teorisi, örgütsel özdeşleşmenin aşağıda verildiği şekilde dört temel öge kapsamında söz konusu olabildiğini belirtmektedir (Van Dick 2001);

- 1) **Bilişsel Öge:** Bireyin kendisini kesin olarak bir örgütün üyesi olarak görmeye başlaması doğrultusunda söz konusu olan örgütsel özdeşleşmeyi ifade etmektedir.
- 2) **Duygusal Öge:** Bireyin içerisinde yer aldığı örgüte karşı duygusal bağlılık duyması ile birlikte söz konusu olmaya başlayan örgütsel özdeşleşmeyi ifade etmektedir.

- 3) **Değer Ögesi:** Bireyin içerisinde yer aldığı örgüte atfettiği anlam doğrultusunda söz konusu olmaya başlayan örgütsel özdeşleşmeyi ifade etmektedir.
- 4) **Davranışsal Öge:** Bireyin içerisinde yer aldığı örgüt için ortaya koyduğu çaba ve davranışlar neticesinde söz konusu olmaya başlayan örgütsel özdeşleşmeyi ifade etmektedir.

Bu belirlemeler çerçevesinde Öz Sınıflandırma Teorisi bağlamında örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini benzer bulduğu örgüt ile birlikte sınıflandırmasını ifade etmektedir. Bu özdeşleştirme ve sınıflandırma bireyin kendisi tarafından yapılabildiği gibi, diğer bireyler tarafından da yapılabilmektedir.

2.1.3.3. Sosyal kimlik yaklaşımının örgütsel süreçlere uygulanması

Sosyal Kimlik Yaklaşımı'nın örgütsel süreçlere uygulanması bağlamındaki ilk sistematik yaklaşımların Ashforth ve Mael (1989) tarafından ortaya konulduğu görülmektedir. Bu bağlamda Ashforth ve Mael (1989); bir örgütün, bir grubun, bir oluşumun ya da bir bireyin öncelikli olarak "Ben kimim?" ya da "Biz kimiz?" sorusunu sordukları ve bu soruya cevap aradıkları noktadan hareketle, örgütsel anlamda da diğer örgütler için "Onlar kim?" sorusunun sorulmaya ve bu soruya cevap aranmaya başlanacağını belirtmektedirler. Bu cevaplar da neticesinde; örgütlerin, grupların ve/veya bireylerin yerlerini belirlemelerini sağlamış olacaktır.

Mael ve Ashforth (1992), örgütsel özdeşleşmenin sosyal özdeşleşmenin bir başka formu olduğunu belirtmektedirler. Nasıl ki Sosyal Kimlik Yaklaşımı bireyin özsaygısını artırmak için kendisini sosyal sınıflarla özdeşleştirme eğiliminde olduğu anlayışına dayanmaktadır, aynı şekilde sosyal kimlik de içerisinde yer alınan örgüt doğrultusunda belirlenmiş olmaktadır. Bu kimlik bireyin farklı kimliklere sahip olmasını da beraberinde getirmekte ve bireyin

birçok başka kimlikle ilişkisinin temel belirleyicisi olabilmektedir (Ashforth ve Mael 1989).

Sosyal Kimlik Yaklaşımı'na göre, örgütsel süreçlerin ve örgütsel özdeşleşmenin temelinde yer alan sosyal özdeşleşme aşağıda verildiği şekilde iki farklı tarzda gözlenebilmektedir (Albert, Ashforth ve Dutton 2000);

- **Birincisi;** örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel değer ve inançların bireyler tarafından özümsemesi doğrultusunda sosyal özdeşleşmeye ve örgütsel özdeşleşmeye aracılık etmesi doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bu doğrultuda bireyin sosyalleşmesi, özdeşleşmesinin temelinde yer almakta ve birey örgütü özümsemeye başlamaktadır.
- **İkincisi ise;** öz şekillendirme doğrultusunda bireylerin örgütün özelliklerini kendilerine adapte etmeleri doğrultusunda gerçekleşmektedir ve bu şekilde bireyler bu özelliklerle ve dolayısıyla da örgütle özdeşleşmeye başlarlar.

Örgütler; üyeleri arasında merkezi, ayırıcı ve uzun vadeli bir ortak anlayışa dayanan kimlikler taşımaktadır. Bu kimlikler; ortak değer ve inançlar, görevler, yapı ve süreçler temelinde örgütsel iklimin şekillendirilmesini sağlamakta ve örgüte ilişkin diğer özelliklerle birlikte örgütü yansıtmaktadır. Bu temelde bir örgütün özellikleri ne denli belirgin ve tutarlı ise, bireylerin örgütü özümsemeleri ve o doğrultuda örgütle özdeşleşmeleri de o denli kuvvetli olmaktadır (Ashforth ve Mael 1989).

Sosyal Kimlik Yaklaşımı'nın temelinde yer alan ve örgütsel özdeşleşmenin temel belirleyicisi olarak kabul edilen sosyal özdeşleşme kavramı ve süreci, örgütsel süreçlerin somutlaştırılması ile de açıklanabilmektedir. Bu kapsamda Sosyal Kimlik Yaklaşımı; örgüt – birey

ilişkilerinin bireylerarası ilişkilerin genellenmesi ile oluştuğu anlayışına dayanmakta ve bireylerarası etkileşim yanında bireyin bilişsel temellerinden hareketle sosyal sınıflandırma bulundurması neticesinde örgütsel özdeşleşmenin gerçekleştiğini belirtmektedir. Bu şekilde de Sosyal Kimlik Yaklaşımı'na göre örgütsel özdeşleşme; bireyin örgüt yönetiminin hatalarına karşın örgütün bütünlüğüne ve doğruluğuna inanmaya devam etmesini sağlayacak şekilde bir mekanizma yaratması ile gündeme gelmektedir (Ashforth ve Mael 1989).

Dutton, Dukerich ve Harquail'e (1994) göre de; bireyin belirli bir örgütün üyesi olmaya yönelik kimliği alternatif kimliklerinden daha belirgin hale gelmeye ve birey, içerisinde yer aldığı örgütün sosyal grup olmasını sağlayan özelliklerle aynı özellikleri taşımaya başladığında, örgütsel özdeşleşmenin güçlü bir şekilde ortaya çıkması gündeme gelmektedir. Bu temelde Dutton, Dukerich ve Harquail'e (1994); bireyin kendisini iyi olarak hissetmesinin ve olumlu davranışlar sergilemesinin temelinde, hem kendisine atfettiği özelliklerin hem de başkalarının içerisinde yer alınan örgüte yönelik olumlu değerlendirmelerinin yer alması söz konusudur.

Zira bu şekilde örgüt üyeleri, sosyal çevreleri tarafından kabul gören özelliklere sahip oldukları düşünmeye başlamış olacaktırlar ve bu durum örgütleri ile gurur duymalarını beraberinde getirecektir. Bununla birlikte bir örgütün üyesi olunması ya da bireyin kendisini o örgüte ait hissetmesi, aynı zamanda örgüte yönelik olumsuz değerlendirmelerin de içselleştirilmesine neden olacaktır ki, bu durum da kaçınılmaz olarak örgüt üyelerinin depresyona maruz kalma ve stres yaşama düzeylerinin artmasına neden olacaktır (Dutton, Dukerich ve Harquail 1994).

Birey içerisinde yer aldığı ile örgüt ile ortak çıkarlara sahip olduğunu düşünmeye başladığında, örgüt ile arasında söz konusu olan farkları da minimum düzeyde algılamaya başlamış olmakta ve artık kendisini "ben" olarak değil, örgüt ile birlikte değerlendirerek "biz" olarak

nitelendirmektedir. Bu durum Rousseau (1998) tarafından “yerleşik özdeşleşme” olarak adlandırılmaktadır.

Rousseau’ya (1998) göre yerleşik özdeşleşmenin bir üst aşaması anlamında da “derin yapı özdeşleşmesi”; birey ile örgüt arasında söz konusu olan iş ilişkisinin, bireyin örgüte ve kendisine yönelik zihinsel modelini ya da algısını değiştirmeye başladığında söz konusu olmaktadır. Derin yapı özdeşleşmesi; bireyin iş ortamında şekillenen ve işine yönelik kendilik kavramı ile kendisini tanımlamak adına kullandığı kendilik kavramının birleşmesi ile meydana gelen “bilişsel şema” ya da “zihinsel model” doğrultusunda gerçekleşmektedir.

2.1.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Odak Noktası ve Olası Boyutları

2.1.4.1. Örgütsel özdeşleşmenin odak noktası

Örgüt içi işleyişler ve değerlendirmeler bağlamında düşünüldüğünde örgütsel özdeşleşmenin aşağıda verildiği şekilde dört temel odak noktasına sahip olduğu belirtilmektedir (Van Dick ve Wagner 2002);

- Bireyin kendi kariyeri ile özdeşleşmesi doğrultusunda söz konusu olan örgütsel özdeşleşme;
- Bireyin örgüt içerisinde dahil olduğu çalışma grubu, birimi ya da departman doğrultusunda söz konusu olan örgütsel özdeşleşme;
- Bireyin örgütün bütününe yönelik olumlu değerlendirmeleri doğrultusunda söz konusu olan örgütsel özdeşleşme ve
- Bireyin mesleği ile özdeşleşmesi doğrultusunda söz konusu olan örgütsel özdeşleşme.

Örgütsel özdeşleştirme bağlamında “kariyer özdeşleştirme” olarak da nitelendirilen bu dört odak noktası, Sosyal Sınıflandırma Teorisi’nin sınıflandırma aşamaları ile bağlantılı olarak ortaya çıkmakta ve her bireyin kişisel seviyesi doğrultusunda şekillendirilmektedir (Van Dick ve Wagner 2002).

Van Dick’e (2001) göre, örgütün başarısı bireyin örgütsel özdeşleşme odak noktasından etkilenerek şekillenmektedir. Bu bağlamda örneğin bir çalışan kendi kariyeri ile özdeşleşebilmişse, bu kişi örgütsel işleyişlere de bireysel yetkinliklerini yansıtabilecektir. Ancak birey daha çok içerisinde yer aldığı çalışma grubu, birimi ya da departmanı ile özdeşleşmişse de, bu durumda da bireyin kendisini daha çok bu yönde değerlendirmesi ve bu kapsamda davranışlar sergilemesi söz konusu olacaktır.

Bireyler, birden fazla örgütün üyesi olabildikleri gibi, aynı örgüt içerisinde farklı çalışma gruplarının, birimlerinin ya da departmanların da üyesi olabilmektedirler. Bu durumda birey örgütsel özdeşleşme anlamında tek bir odak noktasına sahip olmamakta ve üyesi olduğu her örgüt ya da çalışma grubu, birimi ya da departmanı için farklı odak noktaları belirleyebilmektedir. Örneğin; örgüt için kariyer özdeşleşmesi söz konusu edilebilmekteyken, grupların her biri için o grupla özdeşleşme şeklinde bir belirlemede bulunulmuş olunabilmektedir (Van Knippenberg ve Van Schie 2000).

Brewer’a (1991) göre de; bireyin çalışma grubu, birimi ya da departmanı ile özdeşleşmesi, örgütün bütünü ile özdeşleşmesinden daha güçlü düzeyde olabilmektedir. Bu durum çalışma grubunun, biriminin ya da departmanın örgütün küçük bir parçası olmasından kaynaklanmaktadır, zira bireyler büyük gruplardan daha çok küçük gruplarla özdeşleşme eğilimine sahiptirler.

Aynı şekilde bireylerin çalışma grupları, birimleri ya da departmanları ile daha fazla zaman geçirmeleri ve daha fazla ortak özelliğe sahip olmaları, bir anlamda kader birliği yapılmasını beraberinde getirmektedir ve bu durumda da örgütün tümüne yönelik söz konusu olan örgütsel özdeşleşmeden daha yüksek düzeyde bir örgütsel özdeşleşmenin doğmasını sağlamaktadır (Van Knippenberg ve Van Schie 2000).

Bununla birlikte bireyin örgütün bütününe ve çalışma grubuna, birimine ya da departmanına yönelik farklı örgütsel özdeşleşme düzeylerine sahip olması, özdeşleşme için farklı odak noktalarının söz konusu edilmesi dolayısıyla performans düşüklüğüne neden olabilmektedir. Zira birey aynı anda hem kariyeri ile özdeşleşmeye çalışmakta hem de çalışma grubu, birimi ya da departmanı ile özdeşleşmek adına hareket etmektedir ki, bu durum bireyin enerjisinin bölünmesine neden olmaktadır (Van Dick 2001).

Hall, Schneider ve Nygren'e (1970) göre de; örneğin bireyin mesleği ile özdeşleşmesi söz konusu olduğunda var olan çıkarları ile örgütün tümü ile özdeşleşmesi söz konusu olduğunda var olan çıkarlar çatışmaya başlarsa, bu durumda çatışma ortaya çıkmış olacaktır. Bu doğrultuda da eğer bireyin mesleğine yönelik özdeşleşme düzeyi daha yüksek olursa, örgütün bütününe yönelik özdeşleşme düzeyi daha düşük düzeyde gerçekleşmiş olacaktır ya da tam tersi anlamda örgütün bütününe yönelik özdeşleşme düzeyi daha yüksek olursa da, bu durumda mesleğe yönelik özdeşleşme daha düşük düzeyde gerçekleşmiş olacaktır.

Sonuç olarak Sosyal Kimlik Yaklaşımı'na göre örgütsel özdeşleşmenin odak noktası, bireyin davranışlarının ne yönde gerçekleşeceğinin de temel belirleyicisi durumundadır. Yani bireyin içerisinde yer aldığı örgüt yapısı ve üstlendiği görevlerin niteliği bireyin çıkarları ile örtüşmekteyse örgütün bütününe yönelik özdeşleşme düzeyi yüksek olacaktır. Eğer bireyin çıkarlarına ters bir örgüt yapısı söz konusuysa ve bireye o yönde bir görev

verilmişse de, bu durumda bireyim kariyer özdeşleşme ya da mesleki özdeşleşme düzeyi daha yüksek olacaktır.

2.1.4.2. Örgütsel özdeşleşmenin olası boyutları

Pratt ve Foreman'a (2000) göre, örgütsel özdeşleşme bireyin ihtiyaçlarının karşılanma düzeyine göre belirlenmektedir. Bu bağlamda örneğin; örgüt bireyin güvenlik ihtiyacını ya da aidiyet ihtiyacını ne denli karşılamaktaysa, bireyin örgütü ile özdeşleşme ve örgütün bireyin yaşamında anlam ifade etme düzeyi de o denli yüksek olacaktır. Zira birey, zaten çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik beklentilerini karşılayacağı için o örgüt içerisinde yer almayı tercih etmiştir ve bu ihtiyaçlarının karşılanma derecesini de, örgütü tarafından önemsenme derecesi ile eşdeğer algılamaktadır (Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ 2005).

Ellemers, Kortekaas ve Ouwerkerk'e (1999) göre örgütsel özdeşleşme; bireyin sosyal kimliğine “bilişsel öge”, “değerlendirici öge” ve “duygusal öge” anlamında üç temelde katkıda bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin olası boyutları olarak değerlendirilen bu üç boyuta ek olarak Van Dick ve Wagner (2002), dördüncü öge olarak “davranışsal öge” anlamında bir başka olası boyutun da göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmektedirler.

Örgütsel özdeşleşmenin olası boyutları anlamında değerlendirilen bu dört öge aşağıda verildiği gibi özetlenebilmektedir (Gautam, Van Dick ve Wagner 2004);

- **Bilişsel Öge:** Bireyin kendisini belirli bir örgütün üyesi olarak düşünmeye başlamasını ve kendisini o örgüte ait hissetmesini ifade etmektedir.
- **Değerlendirici Öge:** Bireyin belirli bir örgüte yönelik değerlendirmelerini ifade etmektedir.

- **Duygusal Öge:** Bireyin belirli bir örgüte üyeliğini değerlendirmesini, örgütün değerlerini anlamlı bulmasını ve bu doğrultuda içerisinde yer aldığı örgüte yönelik duygusal bağlılık düzeyini ifade etmektedir.
- **Davranışsal Öge:** Bireyin örgüt işleyişlerini tamamlamaya yönelik olarak sergilediği davranışları ifade etmektedir.

Van Dick'e (2001) göre de; örgütsel özdeşleşmenin olası boyutlarından bilişsel öge, bireyin belirli bir örgüt ile özdeşleşebilmesi için gerekli olan ilk adımı ifade etmektedir. Ancak bu durum, duygusal ögenin bilişsel ögeden daha önemsiz ya da duyguların düşüncelerden daha değersiz olduğu şeklinde algılanmamalıdır. Bununla birlikte bilinmesi gerekir ki; birey öncelikli olarak içerisinde yer aldığı örgütün farkına varmak adına bilişsel ögeye ihtiyaç duymuş olacaktır.

Bu farkındalık ise daha sonrasında duygusal ögenin gündeme gelmesini sağlayacaktır. Bu duygusallığın derecesi bireyin örgüte yönelik ne yönde değerlendirmelerde bulunacağını belirlemiş olacak ve neticesinde birey o yönde davranışlar sergileyecektir. Söz konusu edilen ögeler arasındaki ilişki her zaman bu yönde ortaya çıkmamakla birlikte, bu ögeler arasında her zaman bir etkileşim bulunduğu söylenebilir (Van Dick 2001).

Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme farklı araştırmacılar tarafından farklı olası boyutlar bağlamında değerlendirilmiş olursa da, genel olarak bu olası boyutların üç ya da dört öge temelinde değerlendirildiği görülmektedir.

2.1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Bazı Öncülleri ve Ardılları

Çalışmanın bu aşamasında, örgütsel özdeşleşmenin bazı öncülleri ve ardılları ile ilgili ayrıntılı belirlemelerde ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.

2.1.5.1. Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri

Örgütsel özdeşleşmenin, olumlu ve olumsuz olmak üzere iki temel öncülünün olduğu belirtilmektedir (O'Reilly ve Chatman 1986);

- **Olumlu Öncül:** Destekleyici bir duyuşsal yapı, pozitif ortam, işbirliği, motivasyon, benimseme ve memnuniyet örgüte yönelik bağlılığın ve sadakatin artmasına neden olacağından, örgütsel özdeşleşme de o denli olası olabilecektir.
- **Olumsuz Öncül:** İş stresi ve aşırı iş yükü gibi birey üzerinde olumsuz etkilere neden olabilecek etmenler de, örgütsel özdeşleşmenin o denli düşük düzeyde gerçekleşmesine neden olabilmektedir.

Van Knippenberg ve Van Schie'ye (2000) göre de; bireyin örgüt içerisinde yer alan bir çalışma grubu, birimi ya da departmanı ile benzer yönlerinin fazla olması, örgütsel özdeşleşmenin en temel öncülüdür. Zira birey çalışma grubu, birimi ya da departmanı ile ne denli kader birliği içerisinde olduğunu düşünürse, örgütsel özdeşleşme düzeyi de o denli yüksek düzeyde gerçekleşmiş olacaktır.

Webber'e (2011) göre de; bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyi, örgüt ile birey arasındaki ilişkinin düzeyine ve örgütün bireye ne denli olumlu bir benlik kazandırabildiğine bağlı olarak değişebilmektedir. İşcan (2006) tarafından da, kıdem ve örgütte çalışma süresi gibi bazı kişisel ve demografik değişkenlerin örgütsel özdeşleşmenin temel öncülleri olduğu belirlenmiştir.

Kreiner ve Ashforth (2004) da araştırmaları doğrultusunda; bireylerin "olumlu ruh hali (positive affectivity)" ile "özdeşleşme ihtiyacı (need to

identify)” düzeylerinin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediğini, sinizm ve rol içi çatışması durumlarının da örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkilediğini belirlemişlerdir.

Örgütsel özdeşleşme düzeyinin öncülleri anlamında araştırmacılar tarafından söz konusu edilen diğer belirlemelerde aşağıda verildiği gibi ifade edilebilmektedir;

- Örgütün dış imajı, bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilemektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail 1994; Dukerich, Golden ve Shortell 2002; Karabey 2005).
- Örgütün dış prestiji, bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilemektedir (Bergami ve Bagozzi 2000; Smitds, Pryun ve Van Riel 2001; Lipponen, Helkama, Olkkonen ve Juslin 2005; Carmeli, Gilat ve Waldman 2007).
- Örgütün çekiciliği, bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilemektedir (Lipponen, Helkama, Olkkonen ve Juslin 2005; Carmeli, Gilat ve Waldman 2007).
- Örgütün kâr amacı gütmemesi, bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilemektedir (Smitds, Pryun ve Van Riel 2001).
- Örgütün kimliğin çekiciliği, bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilemektedir (Tüzün 2006; Tüzün ve Çağlar 2008; Tüzün ve Çağlar 2009).
- Örgütte dönüştürücü liderliğin hâkim olması, bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilemektedir (Turgut, Tokmak ve Güçel 2012).

- Örgütte psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi, bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumsuz yönde etkilemektedir (Zagenczyk, Gibney, Few ve Scott 2011).

2.1.5.2. Örgütsel özdeşleşmenin ardılları

Örgütsel özdeşleşme, birçok pozitif çıktıyı da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerini örgütlerine daha fazla ait hissetmekte ve bu doğrultuda da daha çok örgüt yararına olan kararlar almaya ve örgütün önem verdiği değer ve inançlara uygun hareket etmeye özen göstermektedirler. Bu durum örgütsel bağlılığın ve örgütsel sadakatın artmasını sağlamakta ve bireyin özsaygı düzeyinin yüksek düzeyde gerçekleşmesine katkıda bulunmaktadır (Lieberman 2011).

Çakınberk, Derin ve Demirel'e (2011) göre de; örgütsel özdeşleşme bireylerin örgüt lehine kararlar almalarını ve bu kararlar doğrultusunda davranışta bulunmalarını sağlamaktadır. Aynı şekilde örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireyler örgüt amaçlarına ulaşılabilmesi için daha fazla çaba gösterme eğiliminde olmakta ve bu doğrultuda da iş tatmin düzeyleri yüksek olmakta, örgüt yararı için daha fazla rol dışı davranışta bulunmakta, örgütsel sadakat düzeyi yükselmekte ve örgüt performansı artmaktadır.

Van Knippenberg, Van Dick ve Tavares'e (2007) göre de, örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olan bireylerin işten ayrılma niyetleri de o denli yüksek olmaktadır. Zira bireyin örgüt bünyesindeki psikolojik ilişkileri ne denli tatmin edici ise, örgütsel özdeşleşme düzeyi o denli yüksek ve işten ayrılma niyeti de o denli düşük olmaktadır. Aynı şekilde bireyin örgüt bünyesindeki psikolojik ilişkileri ne denli yetersiz görülmeğe ise, bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyi o denli düşük ve işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık ve işe geç gelme düzeyi de o denli yüksek olmaktadır.

Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ'e (2004) göre de; örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireyler, kendi kimliklerinin örgüte bağlı olduğunu düşünmektedirler ve bu doğrultuda da işten ayrım davranışlarının örgüte zarar getireceği noktasından hareketle, işten ayrılma değil bilakis işte kalma niyetine sahip olacaklardır. Knight ve Haslam'a (2010) göre de, aynı şekilde örgütsel özdeşleşme düzeyinin düşük olması bireylerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olmasına neden olmaktadır.

Olkkonen ve Lipponen (2006) de araştırmaları doğrultusunda; adaletli dağıtımın, dürüst yönetici yaklaşımlarının ve yönetici odaklı etkileşimlerin söz konusu olduğu örgütlerde bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek düzeyde gerçekleştiğini ve bu bireylerin işten ayrılma niyetlerinin de düşük düzeyde olduğunu belirlemiştir.

Sluss, Klimchak ve Holmes (2008) da araştırmaları doğrultusunda; yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon, verimlilik, kararlara katılım gibi değişkenlerin de yüksek düzeyde gerçekleşmesini sağladığını bulgulamışlardır. Bununla birlikte Mael ve Ashforth (2001) araştırmaları kapsamında; bireylerin yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip olmalarının, örgüt ve çalışanları için sürekli feragat etmesini beraberinde getirdiğini, bu durumun da bireylerde psikolojik çöküntüye neden olduğunu belirlemiştir.

Kreiner ve Ashforth (2004) da aynı şekilde, kendilerini aşırı derecede örgütle özdeşletirmiş bireylerde kişisel kimlik kaybı meydana gelebildiğini belirlemiştir ve bu durumda da bireylerin örgütün eksikliklerini görememeye başlamak adına, kendi çıkarlarından tümüyle vazgeçmek adına hareket edebildiklerini bulgulamışlardır. Bu doğrultuda aşırı örgütsel özdeşleşme, bireylerde sosyal olmayan davranışların ortaya çıkmasına, yetenek kaybına, yaratıcılığın düşmesine, bağnaz yaklaşımlar sergilenmesine neden olabilmektedir (Mael ve Ashforth 1992).

Sonuç olarak aşırı düzeyde söz konusu olduğunda olumsuz birtakım çıktıları beraberinde getirebilmesine karşın örgütsel özdeşleşme, gerek birey ve gerekse de örgüt açısından birçok olumlu ardılın ortaya çıkmasını sağlayabilmektedir.

2.2. Örgütsel Güven Kavramı

2.2.1. Güven kavramı

Güven kavramı ve süreci, insanlığın ilk dönemlerinden itibaren insanoğlunun en fazla ihtiyaç duyduğu süreçler arasında değerlendirilebilir. Bu bağlamda günümüzün de en önemli sorunu olarak nitelendirilebilecek olan güven duyma süreci, sosyal yaşamın olanaklı kılınabilmesi açısından önem arz etmekte ve ancak birbirlerine güven duyabilen bireylerin ortak paylaşım değerleri oluşturabildikleri görülmektedir.

Bu temelde çalışmanın bu aşamasında, öncelikli olarak güven kavramının tanımı ve önemi ile ilgili ayrıntılı belirlemelerde ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.

2.2.1.1. Güven kavramının tanımı ve önemi

Güven kavramı; hem bireysel hem de sosyal yaşamın olanaklı kılınabilmesini sağlaması bağlamında toplumsal, ekonomik, kültürel ve ahlaksal temelleri olan bir kavramdır. Belirtildiği üzere insanlığın var olduğu dönemlerden itibaren karşımıza çıkmasına karşın etimolojik olarak kökleri 13. yüzyıla dek uzanan kavramın anlamı, öncelikli olarak “bağlılık” ve “sadakat” kavramlarından yola çıkılarak belirlenmiş ve süreç içerisinde güven kavramının söz konusu edilen bu kavramlardan daha geniş kapsamlı olarak ele alınması gerektiği düşünülmeye başlanmıştır (Polat 2009).

İlgili literatürde birçok başka tanımlama ile karşılanmakla birlikte, genel bir belirleme doğrultusunda güven kavramı bütün sosyal ilişkilerin bir ön koşulu olarak değerlendirilmekte ve en genel anlamda dürüstlük ve doğruluğa endeksli bir kavram olarak algılanmaktadır (Aryee, Budhwar ve Chen 2002). Bir başka belirleme çerçevesinde de güven kavramı; korku, çekinme ve şüphe duymadan inanma ve bağlanma duygusu olarak tanımlanmaktadır (Wong, Ngo ve Wong 2006).

Güven kavramının tanımlanmasına yönelik olarak ilgili literatürde yer verilen farklı belirlemeler aşağıda verildiği gibi ifade edilmektedir;

- Güven; bireylerin beklentilerinin karşılanacağına yönelik davranışlarla karşılaşacaklarına yönelik birbirlerine duydukları inancı ifade etmektedir (Hosmer 1995).
- Güven; bir bireye, olaya, duruma veya sürece ilişkin olarak kabul, güvenilirlik, tutarlılık ve pozitiflik içeren kişisel inançların yansımaları ifade etmektedir (Demircan ve Ceylan 2003).
- Güven; bir kişinin karşı tarafın her türlü yaklaşımlarında adil ve ahlaki kurallara uygun hareket edeceğine yönelik duyduğu inancı ifade etmektedir (Özen 2003).
- Güven, tarafların birbirlerine her zaman için ahlaki davranacaklarına yönelik duyulan inancı ifade etmektedir (Özer ve diğerleri 2006).
- Güven, bireyin kişisel özellikleri temelinde oluşan ve sınırları yine bireyin kendisi tarafından belirlenen bir kavramdır (Demirel 2008).
- Güven; bireylerarası ilişkilerin bir neticesi olarak ortaya çıkan ve kültürel ve ahlaki değerler temelinde şekillenen, hem günlük yaşam

olaylarından hem de profesyonel iş deneyimlerinden etkilenecek değişim gösteren dinamik bir olgudur (Solomon ve Flores 2001).

- Güven; sosyal yaşamı olanaklı kılan ve tüm bireyler tarafından paylaşılan normlara dayalı, düzeni, dürüstlüğü ve işbirliğini temele alan beklentilerin toplamını ifade etmektedir (Perry ve Mankin 2007).

Söz konusu edilen bu tanımlamalar doğrultusunda güven kavramının genel olarak; bireyler arasında söz konusu olan açıklık düzeyini, art niyetin bertaraf edilmesini ve tarafların iyi niyetli olarak davranacaklarına yönelik inancı kapsadığı söylenebilir. Bu temelde güven, bireylerin birbirlerinden olması gereken davranışları beklentilerini içermektedir ve güven temelinde beklenen davranışlar, “normallik” sınırları içerisinde kabul edilmektedir (Demirel 2008).

Güven kavramının birey, grup, örgüt ve toplum bağlamında tanımlanmasına yönelik belirlemeler de Çizelge 2.1.’de yer almaktadır.

Çizelge 2.1. Güven Kavramı ve Birey, Grup, Örgüt ve Toplum Bağlamında Tanımlanması

| <u>YAZAR</u> | <u>TANIM</u> |
|---------------------------------|---|
| Rotter (1967) | Güven; kişilerarası güven değerinin sözlü ve yazılı vaadine karşılık olarak saygı göstereceği beklentisidir. |
| Zand (1972) | Güven; karşı tarafın eylemleri üzerinde kişisel zayıflık ve denetim eksikliği oluşturan, bireyin belirsiz olayların sonucu olarak faydacı beklentiye dayanan kararıdır. |
| Golembiewski & Mc Konkie (1975) | Güven; bireysel algılama ve tecrübelerine dayanan ve olayların istenen sonucu hakkındaki öznel inancı ifade etmektedir. |
| Meeker (1983) | Güven, işbirlikçi davranış beklentisidir. |
| Butler & Cantrell (1984) | Güven; karşı tarafın davranışının doğru, yeterli, tutarlı, güvenilir ve açık olacağına yönelik beklentidir. |
| Weigert (1985) | Güven; objeye karşı ya duygusal hisler (duygusal güven) ya mantıklı sebepler (bilişsel güven) ya da her ikisiyle güdülenen bir kavramı kapsar. |
| Rempel & Holmes (1986) | Güven duygusu; tahmin edilebilirlik, itimat edilebilirlik ve kabul edilebilirlik kavramlarını eşit oranda kapsar. |
| Gambetta (1988) | Güven; bir ekonomik aktörün diğerine yönelik fayda sağlaması ya da en azından zarar vermeyecek davranışta bulunmaya karar verme olasılığıdır. |
| Butler (1991) | Güven, diğer tarafa zarar vermeye uğraşmayacağına yönelik verilen sözdür. |

| | |
|----------------------------------|--|
| Bromiley & Cummings (1992) | Güven; kişini ya da grupların karşı tarafa verdiği sözler doğrultusunda hareket edeceklerine, müzakerelerde dürüst olacaklarına ve olasılık durumunda bile faydacı davranmayacaklarına yönelik inançlarıdır. |
| Mayer, Davis & Schoorman (1995) | Güven, bir tarafın diğer tarafın eylemlerine savunmasız kalma isteğidir. |
| McAllister (1995) | Güven; bireyin diğer tarafın sözlerine, eylemlerine ve kararlarının doğru olduğuna yönelik inancıdır. |
| Rousseau, Burt & Camerer (1998) | Güven; kişinin, diğer tarafın niyet ya da davranışlarıyla ilgili olumlu beklentileridir. |
| Zaheer, McEvily & Perrone (1998) | Güven; diğer tarafın isteklerini yerine getireceğine, söylediği şekilde davranacağına ve faydacı durumlarda adil müzakere edeceğine yönelik beklentidir. |

(Kaynak: Neves ve Caetano 2006)

Neves & Caetano'ya (2006) göre, söz konusu edilen bu tanımlamalar doğrultusunda güven kavramı aşağıda verilen üç boyut bağlamında değerlendirilmelidir;

- 1. Boyut:** Güven kavramının, bireyin kendisine güven duymasını içermesini ifade etmektedir.
- 2. Boyut:** Güven kavramının, bireyin öncelikli olarak kendisinin güvenilir olmasını içermesini ifade etmektedir.
- 3. Boyut:** Güven kavramının, bireyin başkalarına güven duyma ihtiyacı içerisinde olmasını ifade etmektedir.

Bu üç boyut temelinde farklı yaklaşımlar kapsamında güven kavramı, Çizelge 2.2.'de verildiği şekilde ve farklı özellikler temelinde değerlendirilmektedir.

Çizelge 2.2. Güven Kavramının Özellikleri

| <u>YAKLAŞIM</u> | <u>GÜVEN KAVRAMININ ÖZELLİKLERİ</u> |
|--------------------|---|
| Yapısalsı Yaklaşım | Güven; kelimelerin, verilen sözlerin ve kişilerin ifadelerinin güvenilir olabilme ihtimaline genel inancı içermektedir. |
| Rasyonel Yaklaşım | Güven, kişinin hareketlerinin kurala dayalı temeller üzerine kurulu olacağına olan beklentiyi içermektedir. |

| | |
|----------------------|--|
| Davranışsal Yaklaşım | Güvensiz davranış, birinin diğerine saldırıya açık olması ile artan bir davranış içerir. |
| Sosyolojik Yaklaşım | Güven, karşılıklı ilişkilerde paylaşılan beklentileri içerir. |

(Kaynak: Neves ve Caetano 2006)

Güven kavramına yönelik olarak söz konusu edilen bu özellikler, kavramın sosyoloji, psikoloji, siyaset vb. gibi farklı sosyal bilimler kapsamında değerlendirilmesi doğrultusunda ortaya konulan özellikleri ifade etmektedir. İşletme yönetimi temelinde değerlendirildiğinde ise güven kavramının aşağıda verilen süreçler çerçevesinde ele alındığı görülmektedir (Barutçugil 2004);

- Farklı düzeylerde görev yapan işgörenler arasında söz konusu olan güven;
- İşletme içinde ve işletmeler arasında söz konusu olan güven;
- Örgütsel işleyişlerin nedenlerini, sonuçlarını ve bu işleyişlerdeki değişimleri etkileyen güven;
- İşletme işleyişlerinde psikolojik ve sosyolojik temelleri ile güven;
- Örgütsel değişimin temel dinamiği anlamında güven;
- Örgütsel güvenin farklı biçimleri ve temel unsurları bağlamında güven.

Sonuç olarak, gerek işletme yönetimi ve gerekse de diğer bilimler ve disiplinler temelinde yer verilen güven kavramına yönelik belirlemeler çerçevesinde kavramın genel olarak aşağıda verildiği şekilde değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir;

- Güven, bireyin bir başka kişinin davranışlarına yönelik olumlu beklentilerini ifade etmektedir.
- Güven, zorla oluşan bir işbirliğini değil, bilakis isteğe bağlı ve gönüllü olarak ortaya konulan işbirliği davranışlarını ve bu işbirliğinden doğan faydaları ifade etmektedir.
- Güven, tesis edilmesi kadar devam ettirilmesi de çaba isteyen bir kavramdır.
- Güven, diğer bireylerin haklarını korumayı ve bu doğrultuda adil davranmayı içermektedir.

2.2.1.2. Güven kavramı ve sınıflandırılması

Çalışmanın bu aşamasında, ilgili literatürde güven kavramına yönelik olarak farklı araştırmacılar tarafından söz konusu edilen sınıflandırmalar üzerinde ayrıntılı belirlemelerde ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.

2.2.1.2.1. McAllister ve güven sınıflandırması

McAllister (1995) tarafından güven kavramı, aşağıda verilen alt başlıklar doğrultusunda değerlendirileceği üzere “Bilişsel Temelli Güven” ve “Duyuşsal Temelli Güven” şeklinde sınıflandırılmaktadır.

1. Bilişsel Temelli Güven

Bilişsel temelli güven, bireyin karşı tarafa güven duyabilmesi adına mantıklı gerekçelere sahip olma ihtiyacında olmasını ifade etmektedir. Bu doğrultuda

güven duyan birey, rasyonel bir karar verdiğiğine kanaat getirmekte ve karşı tarafın güvene konu yeterliliklere ve sorumluluk duygusuna sahip olduğuna inanmasının ardından güven duymaktadır (Manuel ve Anıl 1999).

Özellikle işletme yönetimi bağlamında söz konusu edilen bilişsel temelli güven kavramı, işgörenlerin işlerini hatasız ve zamanında yaptıklarına yönelik duyulan güveni ifade etmektedir. Bu temelde yöneticilerin işgörenleri ve işgörenlerin birbirlerini belirli liyakatlere sahip bireyler olarak değerlendirmeleri, bilişsel temelli güvene yöneliktir. Bu yönüyle de bilişsel temelli güven; örgütsel yapılanma içerisinde yeterlilikleri, itimat edebilirliği, açık ve dürüst olmayı kapsamaktadır (Çubukçu ve Tarakçıoğlu 2010).

2. Duyuşsal Temelli Güven

Duyuşsal temelli güven; bireyin karşı tarafa yönelik duygusal bağlılığını ve onun iyiliğine yönelik endişelenmesini ve ona ilgi göstermesini içermektedir. Bu temelde duyuşsal temelli güven sürecinde bireyler, birbirlerine güven duymaya yönelik olarak bir anlamda ilişkilerine duygusal yatırım yapmaktadırlar ve ilişkilerinin kendilerine değer kattığına inanmaktadırlar (Yazıcıoğlu 2009).

Duyuşsal termeli güven aynı zamanda, bireylerin birbirlerine karşı özenli davranmalarını da içermektedir. Bu temelde “ilgili olma” ve “özdeşleştirme” kavramları kapsamında da değerlendirilebilen duyuşsal temelli güven, bireyler arasında söz konusu olan iletişim ve etkileşim sürecinin niteliğine göre ortaya çıkmakta ve birbirlerinin erdemli olduklarına inanan bireyler, güvenin karşılıklı olacağına inanmaktadırlar (Yücel ve Samancı 2009)

McAllister (1995) tarafından belirlenmiş olan güven kavramının bilişsel ve duyuşsal temelleri Çizelge 2.3.’de verildiği gibi ifade edilmektedir.

Çizelge 2.3. Güven Kavramının Bilişsel ve Duyuşsal Temelleri

| DUYUŞSAL BİLİŞSEL | YÜKSEK | DÜŞÜK | MİNİMUM |
|------------------------------------|-----------------|----------------------|----------------------|
| YÜKSEK | İdeolojik Güven | Bilişsel Güven | Rasyonel Tahmin |
| DÜŞÜK | Duyusal Güven | Günlük Sıradan Güven | Olası Tahminler |
| MİNİMUM | İnanç | Kader (Kısmet) | Belirsizlik ve Panik |

(Kaynak: Özbek 2006)

Çizelge 2.3.'de yer verilen belirlemeler doğrultusunda, duyuşsal ve bilişsel temellerinin farklılığına göre güven kavramının kapsamının da farklılaştığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda Çizelge 2.3.'e göre, ideolojik güven duygusu yüksek derecede duyuşsal ve bilişsel temel gerektirmektedir. Aynı şekilde bilişsel temel düşük ve duyuşsal temel yüksek olduğunda ise, duyuşsal güvenin ortaya çıkması söz konusu olmaktadır. Bilişsel güvene yönelik minimum düzeyin yer aldığı durumda ise, duyuşsal güvenin ortaya çıkması dolayısıyla “inanç” temel kavram olarak kendisini ortaya koymaktadır.

2.2.1.2.2. Shappiro, Sheppard ve Cheraskin ve güven sınıflandırması

Shappiro, Sheppard ve Cheraskin (1992) tarafından söz konusu edilen sınıflandırma kapsamında güven kavramı, birbirlerini takip eden üç aşamalı bir süreç neticesinde ortaya çıkan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bu temelde Shappiro, Sheppard ve Cheraskin (1992), bireyler arasında güvenin tesis edilebilmesi için öncelikli olarak ilk aşamadan geçilmesi gerektiği belirtmekte ve ardından ikinci ve üçüncü aşamaların söz konusu olabileceğini ifade etmektedirler.

Shappiro, Sheppard ve Cheraskin (1992) tarafından yapılan belirlemeler çerçevesinde güven kavramının, aşağıda verilen alt başlıklar doğrultusunda değerlendirileceği üzere “hesaplanmış güven”, “bilgiye dayalı güven” ve

“özdeşleşmeye dayalı güven” olarak üç aşamalı bir süreci takiben ortaya çıktığı ifade edilmektedir.

1. Hesaplanmış Güven

Hesaplanmış güven, bireylerin birbirlerine karşı tutarlı davranışlar sergilemeleri neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bu temelde birbirlerine karşı tutarlı davranışlar sergileyen bireyler, en baştan itibaren aynı derecede birbirlerine güven duymaya başlamakta ve güven sürecinde herhangi bir derece düşüklüğü ya da farklılık söz konusu olmamaktadır (Vidotto ve diğerleri 2008).

Hesaplanmış güven; bireylerin karşılıklı olarak beklentilerini karşılama bakımından kâr ve zarar hesabı içerisinde olunması doğrultusunda ortaya çıkmakta ve eğer bireylerin hesapları karşılıklı olarak uygun düşmekteyse, taraflar arasında güven sağlanmaktadır (Zhang, Tsui ve Song 2008).

2. Bilgiye Dayalı Güven

Bilgiye dayalı güven, bireylerin güven tesis edilmesi sürecinde birbirlerinin davranışlarına yönelik tahminde bulunmalarını içermektedir. Bu bağlamda da bilgiye dayalı güven aşaması, Shappiro, Sheppard ve Cheraskin (1992) tarafından aynı zamanda “diğerini yeterince bilme ve davranışlarını kestirebilme aşaması” olarak da kabul edilmektedir.

Bilgiye dayalı güven aşaması, tarafların ne yönde davranış sergileyeceklerine yönelik yeterli bilgiye sahip olmalarını içermesi bakımından bu şekilde adlandırılmaktadır. Bu bilgi, bireylerin birbirlerinin geçmişi hakkındaki bilgilerini ifade etmektedir ve zaman içerisinde de söz konusu edilen genellemelerle güvene yönelik algılamalar gerçekleşmektedir (Shappiro, Sheppard ve Cheraskin 1992).

3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Özdeşleşmeye dayalı güven, güven oluşturulması sürecinde bireylerin birbirlerinin istek ve niyetleri ile kendi istek ve niyetlerini özdeşleştirmeye başlamalarını ifade etmektedir. Bu doğrultuda özdeşleşmeye dayalı güven, aralarında iletişim ve etkileşimin geliştiği bireyler arasında görülmektedir ve hem hesaplanmış güveni hem de bilgiye dayalı güveni içermesi bakımından çok daha sağlam temeller içermektedir (Şimşek, Akgemci ve Kaplan 2008).

Özdeşleşmeye dayalı güveni oluşturabilmiş bireylerin birbirlerini tam olarak tanımlamaları ve güvenin devam ettirilebilmesi için ne yapılması gerektiğini tam olarak bilmeleri söz konusudur. Bu nedenle de özdeşleşmeye dayalı güven aşaması, tarafların ortak çıkarları sonuna kadar gözettikleri üst düzey bir güven ilişkisini gerektirmektedir. Bu nedenle de bu aşama Shappiro, Sheppard ve Cheraskin (1992) tarafından aynı zamanda; “diğeri gibi düşünme aşaması”, “diğeri gibi hissetme aşaması” ya da “diğeri gibi davranma aşaması” olarak da adlandırılmaktadır.

2.2.1.3. Güven sürecine etki eden faktörler

Güven kavramı ile ilgili olarak 1950’li yıllar itibariyle başlayan çalışmalar doğrultusunda araştırmacılar, kavramı etkileyen temel faktörleri yardımseverlik, tahmin edebilirlik ve motivasyon olarak belirlemişlerdir. 1960’lı yıllar itibariyle ise kavramı etkileyen faktörler arasında uzmanlık, niyet ve itimat gibi faktörlerin de yer almaya başladığı görülmektedir (Şenyuva ve Öğütveren; Gönül 2012).

Güven kavramı kapsamında yapılan çalışmalarla ilgili olarak 1970’li yıllara gelindiğinde ise; kavramı etkileyen temel faktörler arasında fedakârlık, kabul etme, örgüt iklimi ve örgüt karakteri gibi faktörlerin de değerlendirilmeye başlandığı görülmektedir. 1980’li ve 1990’lı yıllardan günümüze dek de güven kavramı; söz konusu edilen bu faktörlere ek olarak

tutarlılık, dürüstlük ve uygunluk gibi faktörlerden de etkilenecek şekilde şekillenen bir kavram olarak değerlendirilmiştir (Sharif, Kalafatis ve Samouel 2005).

Ülkemiz kapsamında gerçekleştirilen araştırmalar doğrultusunda da, güven kavramının hem sosyal yaşam hem de örgütsel yapılanma söz konusu olduğunda aşağıda verilen temel faktörlerden etkilenecek şekilde şekillendiği belirlenmiştir;

- Güven kavramı, hem sosyal hem örgütsel yaşamda özgüven, diğerkâmlık ve uyumluluk gibi faktörlerden etkilenecek şekilde şekillenmektedir (Çetinel 2008; Ergeneli ve Arı 2005).
- Güven kavramı, hem sosyal hem örgütsel yaşamda dürüstlük, sevecenlik ve açıklık gibi faktörlerden etkilenecek şekilde şekillenmektedir (Terekli 2010; Uzbilek 2006).
- Güven kavramı, hem sosyal hem örgütsel yaşamda tutarlılık ve bilgili olma gibi faktörlerden etkilenecek şekilde şekillenmektedir (Zorlu 2006; Tokgöz ve Aytemiz, Seymen 2013).
- Güven kavramı, hem sosyal hem örgütsel yaşamda dürüstlük, bilgili olma ve özgüven gibi faktörlerden etkilenecek şekilde şekillenmektedir (Yurt 2004; Uslu ve Ardıç 2013).
- Güven kavramı, hem sosyal hem örgütsel yaşamda dedikodu yapmama gibi temel bir faktörden etkilenecek şekilde şekillenmektedir (Yücel ve Samancı 2009; Yılmaz 2009).

2.2.2. Örgütsel Güven Kavramı

2.2.2.1. Örgütsel güven kavramının tanımı ve önemi

Güven kavramı, sosyal yaşamda olduğu kadar örgütsel yaşamda da büyük önem taşımaktadır. Bu temelde örgütsel yaşamda güvenin önemini ortaya koymaya yönelik araştırmalar, özellikle 1990'lı yıllar itibariyle önem kazanmaya başlamış ve örgütsel güvenin tanımlanmasına ve kapsamının belirlenmesine yönelik araştırmalar artmıştır. Bu durum da, örgütsel güven kavramının farklı bakış açıları ile tanımlanmasını ve farklı boyutları ile değerlendirilmesini beraberinde getirmiştir.

Bu farklı bakış açıları ve boyutlar kapsamında örgütsel güven kavramına yönelik söz konusu edilen farklı tanımlamalar aşağıda verildiği gibi ifade edilmektedir;

- Örgütsel güven; örgüt ilişkilerinde örgütsel kültüre ve örgütte hâkim olan iletişim türüne dayalı olarak şekillenen ve örgüt çalışanlarının yetenekli, açık ve dürüst, ilgili ve inanılır olduklarına yönelik taşınan inançları, normları ve değerleri içermektedir (Şakar 2010).
- Örgütsel güven; işgörenlerin örgütsel işleyişlerde belirsizliklerle karşılaşmaları durumunda ya da riskli durumlarda örgüte yönelik duydukları inançları ifade etmektedir (Demircan ve Ceylan 2003).
- Örgütsel güven; işgörenlerin örgütsel kararlarda söz hakkına sahip olmamaları durumunda dahi çıkarlarının gözetileceğine ya da en azından zararlarına olacak kararlar alınmayacağına yönelik duydukları güveni ifade etmektedir (Tan ve Tan 2000).
- Örgütsel güven; örgütsel kendiliğinden tesis edilen bir kavram ve süreç olmaması bakımından, örgüt yönetimi tarafından oluşturulması gereken bir süreci ifade etmektedir ve bu temelde örgüt yöneticileri, örgüt çalışanlarına verdikleri sözler ya da uyguladıkları yönetim anlayışı ile ya örgütsel güvenin sağlanmasını olanaklı kılabilen

ya da örgütsel güvenin sarsılmasına neden olmaktadır (Puusa ve Tolvanen 2006).

- Örgütsel güven; örgütlere rekabet avantajı sağlayan temel bir unsur olmak bakımından örgütsel bağları, stratejik birleşmeleri, ortaklıkları ve ortak yatırımları içeren yeni örgüt yapısını olanaklı kılan önemli bir kavramdır (İşcan ve Sayın 2010).

Örgütsel güven, örgütlerde gerek yöneticiler ile çalışanlar arasında ve gerekse de çalışanların birbirleri arasında güvene dayalı ilişkiler kurabilmelerini sağlaması bakımından önem taşımaktadır. Zira ancak örgütlerine karşı güven duyan çalışanların; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütleri ile birlikte tanımlayan, iş tatmini ve motivasyon düzeyleri yüksek ve iş devirleri ve işten ayrılma niyetleri düşük çalışanlar olması söz konusu olabilmektedir (Demircan ve Ceylan 2003).

Bu temelde örgütsel güvenin örgütsel işleyişlere katkısı bağlamında önemi aşağıda verildiği gibi ifade edilmektedir (Zalabak, Ellis ve Winograd 2000; Demirci 2010);

- Örgütsel güven, örgütsel yaşamda karmaşıklık riskini azaltmakta ve belirsizlikleri ortadan kaldırması doğrultusunda örgüt üyelerinin geleceklerinin daha öngörülebilir olmasını sağlamayarak örgüt yaşamına katkıda bulunmaktadır.
- Örgütsel güvenin tesis edilmesi, örgüt ortamında İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) uygulamalarının gereği gibi yerine getirilmesini gerektirdiğinden, bu uygulamalara yönelik adil ve olması gereken yaklaşımların sergilenmesi çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat duygularının artmasını sağlamaktadır.

- Örgütsel güvenin tesis edilmesi, aynı şekilde İKY uygulamalarının eksiksiz ve hatasız bir şekilde yerine getirilmesini gerektirdiğinden, bu uygulamalara yönelik güven duyulması iş güvenliği konusunda da gereği gibi hareket edilmesini beraberinde getirmektedir.
- Örgütsel güven tesis edilmesi, örgüt içi rollerin ve iş tanımlarının gereği gibi yapılmasını gerektirdiğinden, bu doğrultuda örgütsel performansın, verimliliğin ve başarının da artması söz konusu olabilmektedir.
- Örgütsel güvenin tesis edilmesi, aynı zamanda çalışanlar arasında işbirliğinin sağlanmasını gerektirdiğinden, bu doğrultuda öğrenmeye ve yeniliklere açık bir örgüt ortamının oluşturulması söz konusu olabilmektedir.

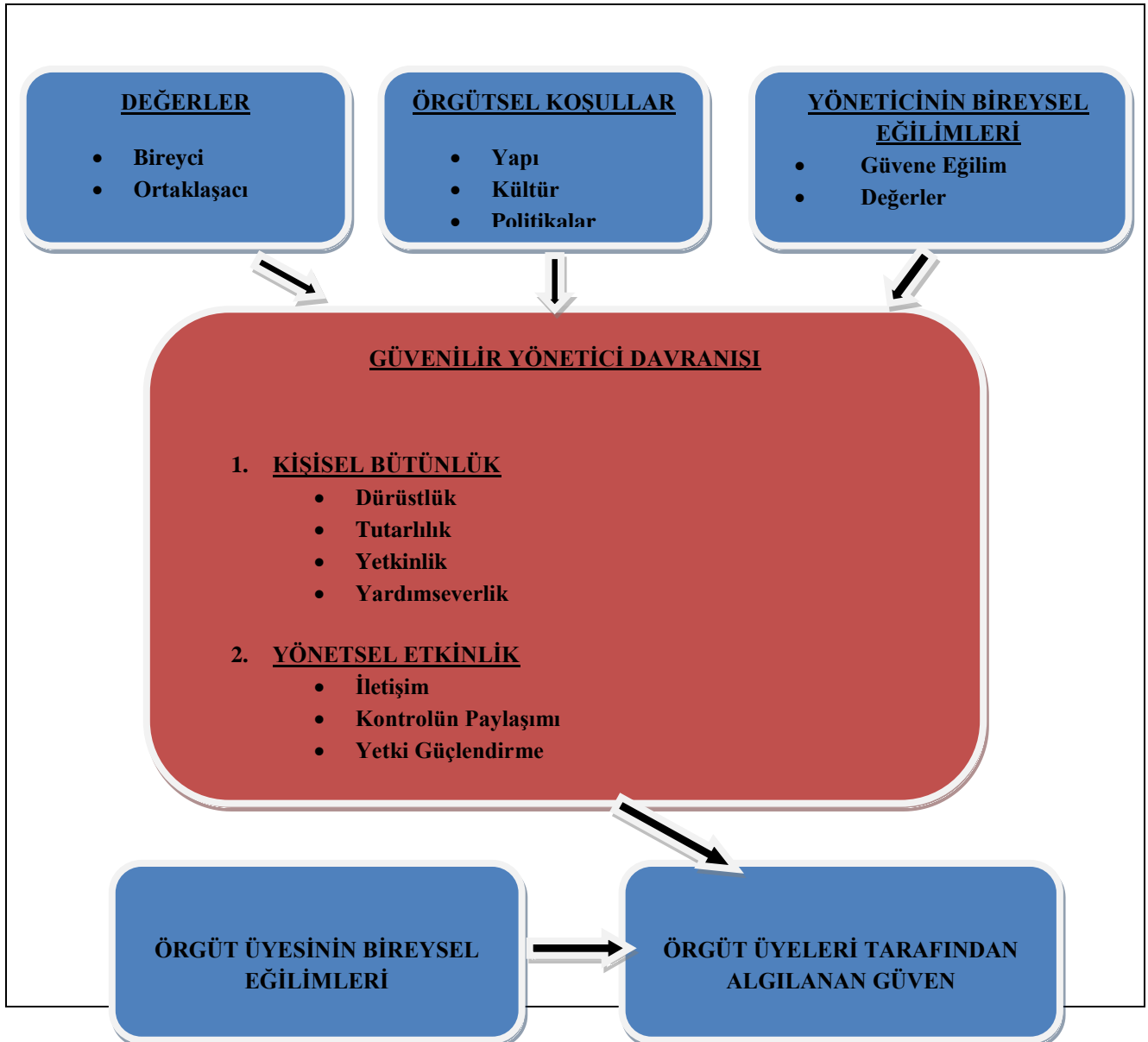
2.2.2.2. Örgütsel güvenin temelleri

Örgütsel güvenin temelleri, örgütlerde güvene dayalı bir örgüt ikliminin oluşturulabilmesine yönelik olarak hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından birtakım görev ve sorumlulukların yerine getirilmesine dayanmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel güvenin aşağıda verilen temel unsurların yerine getirilmesi ile sağlanabileceği belirtilmektedir (Baş ve Şentürk 2011);

- Örgütsel güven, örgüt ortamında etkin ve uyuma endeksli kural ve düzenlemelerin oluşturulabilmesi ile sağlanabilmektedir.
- Örgütsel güven, örgüt ortamında işleyen ve etkin bir iletişim sistemi ile sağlanabilmektedir.

- Örgütsel güven, örgüt ortamında etkin bir yetki devrinin ve çalışanların kararlara katılmalarını sağlayan bir sistemin oluşturulabilmesi ile sağlanabilmektedir.
- Örgütsel güven, örgüt ortamında çalışanların kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayan sürekli ve etkin bir eğitim sisteminin kurulması ve etik değerlere önem verilmesi ile sağlanabilmektedir.

Bu belirlemeler doğrultusunda örgütsel güvenin temelleri ile ilgili unsurlar Şekil 2.1.'de verildiği çerçevede değerlendirilmektedir.



Şekil 2.1. Örgütsel Güvenin Temelleri

(Kaynak: Aslan ve Özata 2009)

Şekil 2.1. doğrultusunda örgütsel güvenin büyük oranda yöneticilere endeksli olarak oluşturulabildiği vurgulanmakta ve yöneticilere yönelik temellerin ise; adil, kurallara uygun ve etik ilkeler kapsamında uygulamalarda bulunulması olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu nedenle bir örgütte güvenin duygusunun çalışanlar tarafından hangi düzeyde algılandığı, daha çok yöneticilerin güvenilirliklerine göre belirlenmektedir denilebilir.

Omarov (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında da örgütsel güvenin çalışanlar açısından temellerinin ise; örgütün yemek olanağı sağlamasına, çocuk bakım hizmeti vermesine, tatil vb. gibi sosyal olanaklar sunmasına bağlı olduğu belirlenmiştir.

2.2.2.3. Örgütsel güvenin boyutları

Örgütsel güven; çalışanların birbirlerine ve yöneticilerine ve dolayısıyla da genel anlamda örgüte yönelik güven duymalarına endeksli olarak şekillenmekte ve bu temelde de “örgüte güven duyma”, “yöneticilere güven duyma” ve “çalışanlara güven duyma” anlamında temel boyutlar kapsamında değerlendirilmektedir.

Çalışmanın bu aşamasında söz konusu edilen bu boyutlarla ilgili ayrıntılı belirlemelerde ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.

2.2.2.3.1. Örgüte güven

Örgütsel güvenin boyutlarından biri olarak değerlendirilen örgüte güven, çalışanların örgüte ilişkin beklentilerinin karşılanmasını ve çalışanlara bu yönde yaklaşımlar sergilenmesini içermektedir. Bu bağlamda örgüte güven; çalışanların örgütlerine her konuda itimat duymalarını, örgüt tarafından desteklendiklerini düşünmelerini, örgüt tarafından verilen sözlerin yerine getirileceği inancını taşımalarını ve her zaman dürüst uygulamalarla karşılaşılacağına yönelik bir kanaate sahip olmalarını ifade etmektedir (McAllister 1995).

Çalışanların içerisinde yer aldıkları örgüte güven duymalarının temelinde; örgüte yaptıkları katkıların göz ardı edilmemesinin, kendilerine bir değer olarak yaklaşıldığının düşünülmesinin ve saygı görmelerinin yer aldığı belirtilmektedir. Bu çerçevede örgütsel güvenin tesis edilmesinde bu yaklaşımların önemini farkında olan örgütler / örgüt yöneticileri, sürekli olarak çalışanların önerilerine başvurmakta ve çalışanların örgüt kararlarının alınması sürecine dâhil edilmesini sağlamaktadırlar (Doney, Cannon ve Mullen 1998).

Konu ile ilgili araştırmalar kapsamında da; çalışanlarına saygılı yaklaşımlar sergileyen, ücret konusunda adil uygulamalarda bulunan, örgütsel sorunların çözümlenmesinde çalışanların görüşlerine başvuran ve gerektiğinde yetki devreden örgütlerde çalışanların örgütsel güven düzeylerinin bu yönde uygulamalara yer vermeyen örgütlere göre çok daha yüksek düzeyde gerçekleştiği bulunmuştur (Huff ve Kelley 2003).

2.2.2.3.2. Yöneticiye güven

Örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutu; yöneticilerin örgütü temsil etme yeteneğine ve niteliğine sahip olmasını, çalışanların iş akışlarını kontrol edebilme potansiyelini ve becerisini taşımalarını ve tüm çalışanları örgüt amaçlarına yönltebilmelerini içermektedir. Bu bağlamda tüm örgüt

üyelerinin örgüt amaçlarına uygun hareket etmelerini sağlayabilen ve bu doğrultusunda örgütü etkin ve verimli kılabilen yöneticilere duyulan güvenin çok daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmektedir (Çağlar 2011).

Perry ve Mankin'e (2007) göre de, çalışanların yöneticilerine güven duymalarını sağlayan en önemli iki etmen yöneticilerin kişisel yetenekleri ve yönetsel etkinliğe sahip olmalarıdır. Konu ile ilgili araştırmaları doğrultusunda Perry ve Mankin (2007); yetkin, tutarlı, dürüst, yardımsever ve ilgi gösteren gibi kişilik özelliklerine sahip yöneticilerle birlikte çalışanların örgütsel güven düzeylerinin, bu özelliklere sahip olmayan yöneticilerle çalışanların örgütsel güven düzeylerinden çok daha yüksek düzeyde gerçekleştiğini belirlemiştir.

Mulki, Jaramillo ve Locander (2006) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında da yöneticiye güven duygusunun sağlanmasını etkileyen temel etmenler aşağıda verildiği gibi belirlenmiştir;

- Örgüt çalışanlarının adil bir şekillendirilmesini sağlayan yöneticilere duyulan güven çok daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir.
- Örgüt kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasını sağlamaya yönelik uygulamalarda bulunan yöneticilere duyulan güven çok daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir.
- Örgüt çalışanlarına rol model olduğunun bilinci ile hareket eden yöneticilere duyulan güven çok daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir.
- Örgüte yönelik kritik kararların alınmasında etkinlik gösterebilen yöneticilere duyulan güven çok daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir.

- İŖe alma ve terfi gibi İKY uygulamalarında örgüt prensiplerini gözeten yöneticilere duyulan güven çok daha yüksek düzeyde gerçekteŖmektedir.

2.2.2.3.3. Çalışma arkadaşlarına güven

Örgütsel güvenin temel boyutları arasında değerlendirilen bir diğer boyutta, çalışma arkadaşlarına güven duyma olarak ifade edilmektedir. Bu doğrultuda çalışma arkadaşlarına güven anlamında bireylerarası güven, bireyin karŖısındaki kiŖiye yönelik duygularının toplamı olarak ortaya çıkmakta ve risk, belirsizlik ve karŖılıklı bağımlılık gibi üç temel unsur çerçevesinde Ŗekillenen bir güven boyutu olarak değerlendirilmektedir (Demirel 2008).

Çalışma arkadaşlarına güven; yöneticilere duyulan güveni de içeren bir boyut olması bakımından, örgütsel varoluŖun devam ettirilebilmesi adına önemli görölmektedir. Zira ancak birbirlerine güven duyan çalışanlara sahip örgütlerin variyetlerini devam ettirebilmeleri söz konusu olabilmekte ve ancak böyle bir örgütte çalışanların ortak amaçlar etrafında bütünleŖebilmeleri olanaklı olabilmektedir. Bununla birlikte çalışma arkadaşlarına güven, çalışanlar arasında işbirliğinin ve koordinasyonun sağlanmasını da içermesi bakımından önem taşımaktadır (Tschannen, Moran ve Hoy 2000).

Tüzün'e (2006) göre de çalışma arkadaşlarına güven sağlanması; tüm örgüt çalışanlarının hem söylemlerinde hem eylemlerinde adil olmalarını ve etik ilkeleri gözetmelerini olanaklı kılmakta ve böyle bir örgütte çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arttığı gibi, yaratıcılıklarının da ortaya çıkmasına yönelik bir örgüt iklimi oluşturulabilmektedir. Aynı Ŗekilde birbirlerine güven duymayan çalışanların bulunduğu bir örgütte ise, çalışanlar arasında yaşanan anlaşmazlıkların sıklığı dolayısıyla örgütsel işleyiŖleri olumsuz yönde etkileyen sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

2.2.3. Örgütsel güven modelleri

Örgütsel güven kavramına yönelik farklı tanımlamaların söz konusu edilmesi ve kavramın farklı boyutlarının olması, örgütsel güven modelleri anlamında da farklı yaklaşımların ortaya konulmasını beraberinde getirmiştir. Bu temelde çalışmanın bu aşamasında örgütsel güven modelleri bağlamında “Mishra ve Örgütsel Güven Modeli”, “Broniley ve Cumming ve Örgütsel Güven Modeli” ve “Shockley – Zalabak Ellis ve Winograd ve Örgütsel Güven Modeli” ile ilgili ayrıntılı belirlemelerde ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.

2.2.3.1. Mishra ve örgütsel güven modeli

Mishra (1996) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Modeli”, hem örgütler hem de bireyler için geçerlilik ifade eden dört alt boyut içermektedir. Mishra (1996); bireylerde örgütsel güven algısının oluşabilmesi için “Yeterlilik Alt Boyutu”, “Açıklık Alt Boyutu”, “İlgililik Alt Boyutu” ve “İtimat Edilirlik Alt Boyutu” anlamında bu dört boyuta yönelik davranışların sergilenmesi gerektiğini belirtmektedir.

Mishra (1996) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Modeli'nin temelinde yer alan bu dört boyut ile ilgili belirlemeler Çizelge 2.4.'de yer almaktadır.

Çizelge 2.4. Mishra (1996) Örgütsel Güven Modeli ve Alt Boyutları

| MISHRA ÖRGÜTSEL GÜVEN | |
|------------------------------|--|
| MODELİ ALT BOYUTU | ANLAMI |
| YETERLİLİK ALT BOYUTU | Kişi ya da örgütten beklenen standartları gerçekleştirebilme yeteneğine yönelik emin olma durumunu yansıtmaktadır. |
| AÇIKLIK ALT BOYUTU | Güvenen ve güven duyulan arasındaki iletişimin açık ve dürüst algılanmasını yansıtmaktadır. |
| İLGİLİLİK ALT BOYUTU | Diğerlerinin refahına yönelik ilgiyi yansıtmaktadır. |
| İTİMAT EDİLİRLİK ALT BOYUTU | Söylemler ve eylemlerde tutarlılık beklentisini yansıtmaktadır. |

(Kaynak: Mishra 1996)

Mishra (1996) Örgütsel Güven Modeli alt boyutları aşağıda verildiği gibi açıklanmaktadır;

1. Alt Boyut: Yeterlilik Alt Boyutu

Yeterlilik alt boyutu, Mishra (1996) Örgütsel Güven Modeli'nin ilk alt boyutunu ifade etmektedir. Bu bağlamda yeterlilik alt boyutu; örgütün variyetini devam ettirebilmesi yeteneğine sahip olmasını ve örgüt yöneticisinin etkin bir lider olmasını içermekte ve çalışanların örgüt yöneticisinin liderlik yeteneğine yönelik yeterlilik algısına sahip olduğu örgütlerde, Örgütsel Güven Modeli'nin yeterlilik alt boyutunun gerçekleştirildiği kabul edilmektedir (Ercan 2006).

2. Alt Boyut: Açıklık Alt Boyutu

Mishra (1996) Örgütsel Güven Modeli'nin ikinci alt boyutu olan açıklık alt boyutu, örgütsel güvenin sağlanabilmesi için gerekli görülen temel faktörler arasında değerlendirilen örgüt yöneticileri ile çalışanları arasında kurulan açık ve dürüst ilişkileri içermektedir (Polat 2007).

3. Alt Boyut: İlgililik Alt Boyutu

Mishra (1996) Örgütsel Güven Modeli'nin üçüncü alt boyutu olan ilgililik alt boyutu, örgütsel güveni etkileyen temel faktörler arasında değerlendirilen içtenlik ve şefkat gibi faktörlerin açıklık alt boyutu ile birleşmesi doğrultusunda ortaya çıkan bir alt boyut olarak görülmektedir. Bu yönüyle ilgililik alt boyutu, örgüt çalışanlarının birbirlerine çıkar temelli yaklaşmadıkları durumlarda ortaya çıkabilmektedir (Tüzün 2007).

4. Alt Boyut: İtimat Edilirlik Alt Boyutu

Mishra (1996) Örgütsel Güven Modeli'nin dördüncü alt boyutu olan itimat edilirlilik alt boyutu, örgüt çalışanlarının tutarlı ve güvenilir davranışlar sergilenmesine yönelik beklentilerini içermektedir. Bu bağlamda itimat edilirlilik alt boyutu temelinde örgüt çalışanlarının gerek yöneticilere ve gerekse de diğer çalışanlara güven duyabilmeleri anlamında örgütsel güven, ancak yöneticilerin çalışanlara ve çalışanların birbirlerine tutarlı davranışlar sergilemeleri ile sağlanabilmektedir (Polat 2007).

Mishra (1996) Örgütsel Güven Modeli alt boyutları, birbirlerini etkileyen alt boyutlar olması bakımından, birbirlerinden bağımsız değerlendirilmemekte ve modelin alt boyutları, örgütsel güven anlamında örgütsel sistemin temel elemanları olarak görülmektedir.

2.2.3.2. Broniley & Cumming ve örgütsel güven modeli

Broniley ve Cumming (1996) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Modeli”, örgütsel güvenin örgüt çalışanların birbirlerine yönelik inançları temelinde şekillenen bir süreç olarak değerlendirilmesini içermektedir. Bu

temelde Broniley ve Cumming (1996) tarafından örgütsel güven, aşağıda verilen temel nitelikler doğrultusunda ele alınmaktadır (Aktaran: Tüzün 2007);

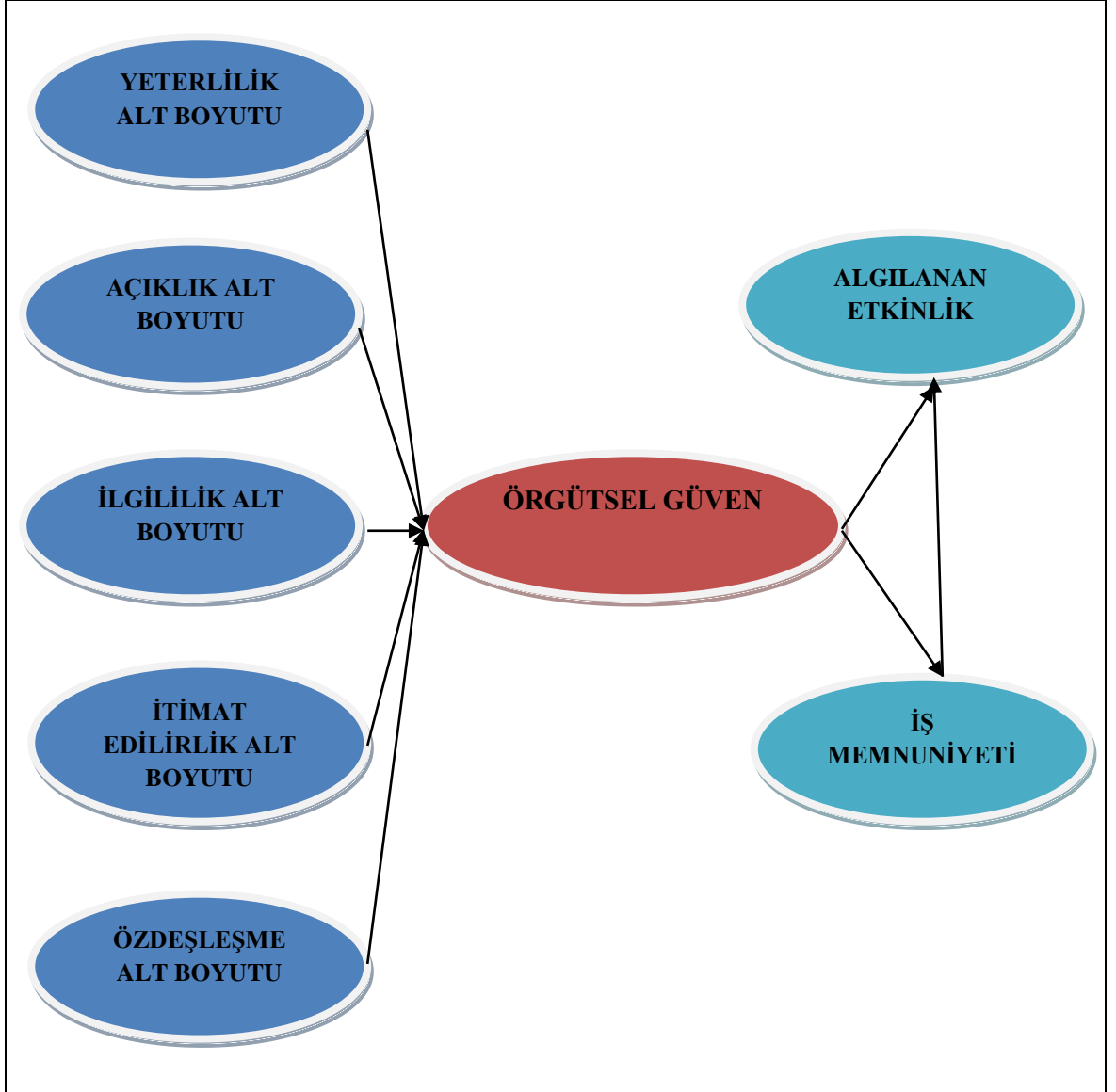
- Örgütsel güven, örgüt çalışanların açık ya da örtülü olarak birbirleri hakkında olumlu inançlara sahip olma çabalarını içermektedir.
- Örgütsel güven, örgüt çalışanlarının birbirlerine karşı dürüst yaklaşımlar sergilemelerini içermektedir.
- Örgütsel güven, örgüt çalışanlarının birbirlerine çıkar temelli yaklaşımlar sergilememelerini içermektedir.

Broniley ve Cumming (1996) Örgütsel Güven Modeli aynı zamanda, örgütsel güvenin örgüt çalışanlarının taahhütlerini yerine getirilmesini içermektedir. Bu temelde örgüt çalışanlarının taahhütlerini yerine getirebilmeleri; iyi niyetli, dürüst ve fırsatçılık içermeyen davranışlarda bulunmamaları ile olası olabilmektedir (Aktaran: Top 2012).

2.2.3.3. Shockley, Zalabak, Ellis ve Winograd Örgütsel Güven Modeli

Shockley – Zalabak Ellis ve Winograd (2000) “Örgütsel Güven Modeli”, Mishra (1996) Örgütsel Güven Modeli kapsamında söz konusu edilen “Yeterlilik Alt Boyutu”, “Açıklık Alt Boyutu”, “İlgililik Alt Boyutu” ve “İtimat Edilirlik Alt Boyutu”na ek olarak beşinci alt boyut anlamında “Özdeşleşme Alt Boyutu”nu eklemektedir. Bu temelde Shockley, Zalabak, Ellis ve Winograd (2000), “Özdeşleşme Alt Boyutu”nun örgüt çalışanlarının birleşebilirliklerini ve samimi ilişkilerde denge kurmalarını içerdiğini ifade etmektedirler.

“Shockley, Zalabak Ellis ve Winograd (2000) Örgütsel Güven Modeli Alt Boyutları” ile ilgili belirlemeler Şekil 2.2.’de yer almaktadır.



Şekil 2.2. Shockley – Zalabak Ellis ve Winograd (2000) Örgütsel Güven Modeli Alt Boyutları

(Kaynak: Shockley, Zalabak Ellis ve Winograd 2000)

Şekil 2.2. kapsamında Shockley – Zalabak Ellis ve Winograd (2000); Örgütsel Güven Modeli kapsamında söz konusu ettikleri “Yeterlilik Alt Boyutu”, “Açıklık Alt Boyutu”, “İlgililik Alt Boyutu” ve “İtimat Edilirlik Alt Boyutu” ve “Özdeşleşme Alt Boyutu” anlamındaki alt boyutların örgütsel güveni direkt olarak etkilediğini belirtmekte ve örgütsel güvenin de algılanan etkinlik ve iş memnuniyeti düzeyini n belirlenmesinde önemli olduğunu ifade etmektedirler.

2.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güven İlişkisi

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven, örgüt performansının ve işlevselliğinin artırılmasını sağlayan iki temel unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu temelde örgüt çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğu belirtilmekte ve örgütlerine, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güven duyan örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de aynı oranda yüksek olduğu ve kendilerini örgütleri ile özdeşleştirmiş örgüt çalışanlarının da örgütlerine, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına yüksek düzeyde güven duydukları ifade edilmektedir (Tokgöz 2012).

Örgütsel güven anlamında işe alma, terfi, kariyer geliştirme, disiplin, performans ve ödüllendirme gibi temel İKY uygulamaları kapsamında örgüt çalışanlarının tatmin edici, adil ve eşitliği temel alan yaklaşımlarla karşılaşmaları, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de aynı oranda yüksek düzeyde gerçekleşmesini sağlamaktadır (Goto, 1996). Yöneticilere güven anlamında değerlendirildiğinde de; örgüt yöneticilerinin örgüt çalışanları ile bilgi paylaşımında bulunmalarının, örgüt çalışanlarını cesaretlendirmeye yönelik davranışlar sergilemelerinin ve zayıflıklarından yararlanmayacaklarına yönelik mesajlar iletmelerinin, örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artmasını sağladığı belirlenmiştir (Deluga 1995).

Aynı şekilde örgüt çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven duymaları ve örgüt çalışanları arasında dürüstlüğe, açıklığa, uyumluluğa, mesleki yeterlilik inancına ve sorumluluk duygusuna sahip olduğuna yönelik temeller üzerine kurulan ilişkiler, çalışanların işlerine odaklanmalarına yardımcı olmakta ve bu doğrultuda çalışanların görevlerini gereği gibi yerine getirmeleri sağlanarak, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artması da mümkün kılınmaktadır (Mayer ve Gavin 2005).

Örgütsel güven anlamında en yüksek seviyede sağlanan güven, bireyin hem örgüt yöneticilerine hem de çalışma arkadaşlarına güven duymasını sağlamakta, bu doğrultuda örgüt çalışanları arasında sağlanan karşılıklı güven, çalışanların önemsendikleri duygusunu hissetmelerini sağladığından örgütsel özdeşleşmeyi beraberinde getirmektedir. Bu süreçte örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven temelli olarak ortaya çıkmaktadır (Shapiro, Sheppard ve Cheraskin 1992).

Örgütsel güven temelinde ortaya çıkan örgütsel özdeşleşme, örgüt çalışanlarının örgüt ihtiyaçlarını tamamıyla içselleştirmesini sağlamaktadır. Bu yönde bir örgütsel özdeşleşme algısı, örgüt çalışanlarının diğer çalışanlarla ilişkilerinin ve etkileşimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmakta ve örgütsel güven temelli örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan örgüt çalışanları, örgüt değerlerini ve yararlarını korumak adına hareket etmektedir (Pastoriza, Arino ve Ricart 2008).

Örgütsel özdeşleşme, örgüt çalışanlarının kendilerini örgütle bir görme ve örgüte ait hissetme algısını ifade etmektedir. Bu temelde örgütsel özdeşleşme, örgüt çalışanlarının kendilerini örgütle aynı özellikler kapsamında tanımlama derecelerini içermektedir. Örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri, çalışanlar için örgütün daha çekici kılınması ile sağlanabilmektedir ki, örgütsel güven de bu süreçte etkili olan önemli etmenler arasında değerlendirilmektedir (Mayer, Davis ve Schoorman 1995).

Örgütsel güven, sadece örgütsel özdeşleşmenin sağlanabilmesi için bir neden olarak görülmemelidir. Zira örgütsel güven, aynı zamanda örgütsel özdeşleşmenin sonucu olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bu temelde örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan bireylerin örgüte yönelik olumlu duyguları da yüksek olacağından, bu durum örgütsel güven algısı ve düzeyinin de aynı oranda yüksek olmasını sağlayabilmektedir. Bununla

birlikte bazı durumlarda örgüt çalışanlarının örgütsel güven algılarını olumsuz yönde etkileyen faktörler söz konusu olabilmektedir ki, bu faktörler aynı zamanda çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de düşmesine neden olabilmektedir (Bellou ve Thanopoulos 2006).

Lee'ye (2004) göre ise; örgütsel güven, örgütsel özdeşleşmeyi tek başına etkileyebilecek nitelikte bir kavram olmaması bakımından, örgütsel güven düzeyleri düşük olan örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri de aynı oranda düşük olmayabilmektedir.

2.4. İlgili Araştırmalar

İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda Lee (2004) tarafından yapılan araştırma kapsamında, Kore'de imalat sanayinde çalışan 490 işgören örnekleminde çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırması sonucunda Lee (2004), çalışanların örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğunu belirlemişlerdir.

Kitapçı, Çakar – Demircan ve Sezen (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında; Türkiye'de faaliyet gösteren 35 imalat işletmesi çalışanı 133 orta kademe yönetici örnekleminde, çalışanların örgütsel güven düzeyleri ilke örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaları neticesinde Kitapçı, Çakar – Demircan ve Sezen (2005), çalışanların örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğunu belirlemişlerdir.

Bouquillon, Sosik ve Lee (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında da, eğitim ve endüstri alanlarında çalışan 88 mentor örnekleminde, çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri

arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaları sonucunda Bouquillon, Sosik ve Lee (2005), çalışanların örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğunu belirlemişlerdir.

Tseng, Chen ve Chen (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında, Tayvan'da bir sağlık kurumunda görev yapan 195 hemşire örnekleminde çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaları sonucunda Tseng, Chen ve Chen (2005), çalışanların örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğunu belirlemişlerdir.

Cremer, Dijke ve Bos (2006) tarafından yapılan araştırma kapsamında, Almanya'da faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 198 personel örnekleminde çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaları sonucunda Cremer, Dijke ve Bos (2006), çalışanların örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğunu belirlemişlerdir.

Kalemci ve Tüzün (2006) tarafından yapılan araştırma kapsamında, sermaye piyasalarında faaliyet gösteren 6 işletmede çalışan 545 işgören örnekleminde, çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırması neticesinde Tüzün (2006), çalışanların örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğunu belirlemiştir.

Ertürk (2010) araştırması doğrultusunda, İstanbul ve Kocaeli illerinde bulunan tersanelerde çalışan 518 işgören örnekleminde çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırması neticesinde Ertürk (2010); lidere karşı duygusal temelli güven ve lidere karşı bilişsel temelli güven arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiş ve örgütsel güven düzeyleri yüksek olan tersane çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de aynı oranda yüksek düzeyde gerçekleştiğini bulgulamıştır.

Chughtai (2009) tarafından yapılan araştırma kapsamında, Pakistan'da 130 akademisyen örnekleminde çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırması neticesinde Chughtai (2009), çalışanların örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğunu belirlemiştir.

Han ve Harms (2010) tarafından yapılan araştırmalar kapsamında, dünyanın en büyük ilk 500 şirketinin çalışanları örnekleminde ve sağlık sektöründe çalışanlar örnekleminde çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırmaları sonucunda Han & Harms (2010), her iki örnekleme yer alan çalışanların da örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Belediyeye bağlı spor işletmelerinde ve özel spor işletmelerinde görev yapan personellerin çalıştıkları kuruma dair besledikleri örgütsel güven algısı ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin belirlenebilmesi amacıyla yapılan bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Karasar'a (2007) göre tarama modeli geçmişte ya da hala var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır.

Amaca uygun olarak mevcut bilgiler, ilgili literatürün taranmasıyla sistematik bir şekilde hazırlanarak konu hakkında teorik bir çerçeve oluşturulmuştur. Bununla birlikte araştırma problemine yönelik veri toplama aşamasında anket tekniğinden yararlanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini Ankara ilinde bulunan belediyeye bağlı spor işletmeleri ve özel spor işletmelerinde görev yapan spor tesisi çalışanları oluşturmaktadır. Örneklemi ise, %95 güven aralığında ve 0,05'lik hata miktarı dikkate alınarak olasılıksız örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenen 222 spor tesisi personeli çalışma örneklemini temsil etmektedir. İşçil'e (1973) göre amaçlı örnekleme yöntemi, araştırmacı kimlerin seçileceği konusunda kendi yargısını kullanır ve araştırma amacını en iyi temsil edenleri örnekleme alır (Balci, 2013). Seçilen örnekleme ait kişisel bilgilere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları çizelge 3.2. , çizelge 3.3. ve çizelge 3.4.'de gösterilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Verilerin Toparlanması Veri toplama aracı 3 bölümden oluşmaktadır: birinci bölümü; öğrencilerin kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşturulmuştur. Bu sorularının hazırlanmasında alanında uzman öğretim üyelerinin yardımına başvurulmuştur. Ölçeğin ikinci bölümünde; örgütsel özdeşleşme, üçüncü bölümünde ise örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği; çalışanların örgütsel özdeşleşme algı düzeyini ölçmek için Meal ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 maddelik ölçeği, araştırmalarında: Tüzün (2006), Bhattacharya vd. (1995), Mael ve Tetrick (1992), Mael ve Ashforth (1992), Van Knipperberg ve Van Schie (2000), Smidths vd.(2001), Turunç ve Çelik (2010) ve Demirci (2010) de kullanmıştır. Mael ve Ashforth ölçeğin güvenilirliğini $\alpha=0.87$ olarak Tüzün (2006) aynı çalışmanın güvenilirliğini $\alpha=0.78$ bildirmiştir. Turunç (2010) ise ölçeğin güvenilirliğini $\alpha= 0.79$ olarak tespit etmiştir.

Örgütsel Güven Ölçeği (2 Boyut= 12 Madde) ; Yöneticiye güven ve örgütün kendine güven ölçümü için Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen ve 12 ifadeden oluşan Örgütsel Güven Envanteri (Organizational Trust Inventory) kullanılmıştır. Söz konusu 12 ifadeden ilk 8'i yöneticiye güveni, sonraki 4 ifade ise örgütün kendine güveni tespit etmeye yöneliktir. Katılımcıların bu ifadelere katılım derecesi 5'li Likert ölçeğiyle ölçülmüştür. Ölçeğin kullanıldığı benzer çalışmaların Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları, yöneticiye güven ve örgütün kendine güven boyutlarında incelendiğinde sırasıyla (Köksal 2012, (α) =0,93-0,85; Samı vd 2013, (α) = 0,91-0,95) olarak saptanmıştır.

3.4. Veri Analizi

3.4.1. Güvenirlik analizi

Anket uygulaması sonucunda elde edilen güvenirlik analizi, Çizelge 3.1.'de verilmektedir.

Çizelge 3.1. Güvenirlik Analizi

| <u>SPOR TESİSLERİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDESLEŞME VE GÜVEN İLİŞKİSİ</u> | |
|---|---------------------|
| <u>ANKET FORMU</u> | |
| Cronbach's | Madde Sayısı |
| Alfa | |
| .834 | 18 |

18 maddeden oluşan Spor Tesisleri Spor Tesislerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Güven İlişkisi Anket Formu'na yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, alfa değeri % .834 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu değere bakılarak, anketin yüksek düzey güvenilir olduğu söylenebilir.

3.4.2. Katılımcıların demografik özelliklerine göre analizi

Çalışmanın bu aşamasında, araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların betimsel verilerinin bağımsız değişkenlere göre tablolştırılmasına yer verilecektir.

3.4.2.1. Katılımcıların yaşlarının dağılımı ile ilgili veriler

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların yaşlarıyla ilgili betimsel verileri Çizelge 3.2.'de yer almaktadır.

Çizelge 3.2. Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Betimsel Veriler

| YAŞ | F | % |
|---------------|------------|--------------|
| 21 – 27 | 61 | 27,5 |
| 28 – 34 | 61 | 27,5 |
| 35 – 41 | 83 | 37,4 |
| 42 ve Üzeri | 17 | 7,7 |
| TOPLAM | 222 | 100,0 |

Çizelge 3.2. doğrultusunda katılımcıların;

- % 27,5'inin (61 kişi) 28 – 34 yaşları arasında;
- % 37,4'ünün (83 kişi) 35 – 41 yaşları arasında ve

- % 7,7'sinin (17 kişi) 42 ve üzeri yaşlarda olduğu görülmektedir.

Araştırmada 21 – 27 yaşları arasındaki katılımcılarla 28 – 34 yaşları arasındaki katılımcıların oranı eşitken, 35 – 41 yaşları arasındaki katılımcıların oranı en yüksek ve 42 ve üzeri yaşlarda olan katılımcıların oranı en düşüktür.

3.4.2.2. Katılımcıların cinsiyet dağılımı ile ilgili veriler

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların cinsiyetleriyle ilgili betimsel verileri Çizelge 3.3.'de yer almaktadır.

Çizelge 3.3. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Betimsel Veriler

| CİNSİYET | F | % |
|----------------------|------------|-------------|
| Kadın | 118 | 53,2 |
| Erkek | 104 | 46,8 |
| <u>TOPLAM</u> | 222 | 100 |

Çizelge 3.3. doğrultusunda, katılımcıların % 53,2'sinin (118 kişi) kadın ve % 46,8'inin ise (104 kişi) erkek olduğu görülmektedir.

3.4.2.3. Katılımcıların medeni durumlarının dağılımı ile ilgili veriler

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların medeni durumlarına ilişkin betimsel verileri Çizelge 3.4.'de verilmiştir.

Çizelge 3.4. Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Betimsel Veriler

| MEDENİ DURUM | F | % |
|----------------------|------------|--------------|
| Evli | 93 | 41,9 |
| Bekâr | 129 | 58,1 |
| <u>TOPLAM</u> | 222 | 100,0 |

Çizelge 3.4. doğrultusunda, katılımcıların % 41,9'unun (93 kişi) evli ve % 58,1'inin (129 kişi) ise bekâr olduğu anlaşılmaktadır.

3.4.2.4. Katılımcıların çalıştıkları kurumlar ile ilgili veriler

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların çalıştıkları kurumlara ilişkin betimsel verileri Çizelge 3.5.'de verilmiştir.

Çizelge 3.5. Katılımcıların Çalıştıkları Kurumlara İlişkin Betimsel Veriler

| KURUM | F | % |
|-------------------------|------------|------------|
| Belediye Spor Tesisleri | 123 | 55,4 |
| Özel Spor İşletmesi | 99 | 44,6 |
| <u>TOPLAM</u> | 222 | 100 |

Çizelge 3.5. doğrultusunda; katılımcıların % 55,4'ünün (123 kişi) belediyeye bağlı spor tesislerinde ve % 44,6'sının (99 kişi) özel spor işletmelerinde çalıştıkları görülmektedir.

3.4.2.5. Katılımcıların hizmet sürelerinin dağılımı ile ilgili veriler

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların hizmet sürelerine ilişkin betimsel verileri Çizelge 3.6.'da verilmiştir.

Çizelge 3.6. Katılımcıların Hizmet Sürelerine İlişkin Betimsel Veriler

| HİZMET SÜRESİ | f | % |
|-----------------|------------|--------------|
| 0 – 3 Yıl | 63 | 28,4 |
| 4 – 7 Yıl | 69 | 31,1 |
| 8 – 11 Yıl | 73 | 32,9 |
| 12 ve Üzeri Yıl | 17 | 7,7 |
| TOPLAM | 222 | 100,0 |

Çizelge 3.6. doğrultusunda; katılımcıların % 28,4'ünün (63 kişi) 0 – 3 yıl, % 31,1'inin (69 kişi) 4 – 7 yıl, % 32,9'unun (73 kişi) 8 – 11 yıl, % 7,7'sinin (17 kişi) 12 yıl ve üzeri hizmet sürelerine sahip oldukları görülmektedir. 12 yıl ve üzeri hizmet sürelerine sahip olan katılımcıların oranı en düşük olmakla birlikte diğer hizmet sürelerine sahip katılımcılar yaklaşık orak eşit oranda temsil edilmektedir.

3.4.2.6. Katılımcıların eğitim durumlarıyla ilgili veriler

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin betimsel verileri Çizelge 3.7.'de verilmiştir.

Çizelge 3.7. Katılımcıların Eğitim Durumlarına İlişkin Betimsel Veriler

| EĞİTİM DURUMU | F | % |
|---------------|------------|--------------|
| İlköğretim | 2 | ,9 |
| Lise | 5 | 2,3 |
| Önlisans | 14 | 6,3 |
| Lisans | 166 | 74,8 |
| Lisansüstü | 35 | 15,8 |
| TOPLAM | 222 | 100,0 |

Çizelge 3.7. doğrultusunda; katılımcıların % 0,9'unun (2 kişi) ilköğretim , % 2,3'ünün (5 kişi) lise, % 6,3'ünün (14 kişi) önlisans, % 74,8'inin (166 kişi) lisans, % 15,8'inin (35 kişi) lisansüstü eğitim kurumlarından mezun olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu lisan eğitimi mezunudur.

3.4.2.7. Katılımcılardan lisan ya da lisansüstü eğitim mezunu olanların mezun oldukları alanlarla ilgili veriler

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcılardan lisan ya da lisansüstü eğitim mezunu olanların mezun oldukları alanlara ilişkin betimsel verileri Çizelge 3.8.'de verilmiştir.

Çizelge 3.8. Katılımcılardan Lisan ya da Lisansüstü Eğitim Mezunu Olanların Mezun Oldukları Alanlara İlişkin Betimsel Veriler

| MEZUN OLUNAN ALAN | F | % |
|---|------------|--------------|
| Beden Eğitimi ve Spor İle İlgili Bir Bölüm | 190 | 94,5 |
| Beden Eğitimi ve Spor Dışında Bir Bölüm | 11 | 5,5 |
| <u>TOPLAM</u> | 201 | 100,0 |

Çizelge 3.8. doğrultusunda; katılımcılardan lisan ya da lisansüstü eğitim mezunu olanların % 94,5'inin (190 kişi) beden eğitimi ve spor ile ilgili bir bölümden ve % 5,5'inin (11 kişi) beden eğitimi ve spor dışında bir bölümden mezun olduğu görülmektedir. Lisan ya da lisansüstü eğitim mezunu olan katılımcıların büyük çoğunluğu beden eğitimi ve spor ile ilgili bir bölümden mezun olmuştur.

3.4.2.8. Katılımcıların sosyo – ekonomik düzeylerinin dağılımı ile ilgili veriler

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların sosyo – ekonomik düzeylerine ilişkin betimsel verileri Çizelge 3.9.'da verilmiştir.

Çizelge 3.9. Katılımcıların Sosyo – Ekonomik Düzeylerine İlişkin Betimsel Veriler

| SOSYO – EKONOMİK DÜZEY | F | % |
|------------------------|------------|------------|
| Alt | 12 | 5,4 |
| Orta – Alt | 37 | 16,7 |
| Orta | 62 | 27,9 |
| Orta – Üst | 90 | 40,5 |
| Üst | 21 | 9,5 |
| <u>TOPLAM</u> | 222 | 100 |

Çizelge 3.9. doğrultusunda; katılımcıların % 5,4'ü (12 kişi) alt,% 16,7'sinin (37 kişi) orta – alt, % 27,9'u (62 kişi) orta, % 40,5'i (90 kişi) orta – üst, % 9,5'i (21 kişi) üst sosyo – ekonomik düzeye sahip olduklarını düşünmekte oldukları görülmektedir.

3.4.3. Örgütsel güven algılarına ilişkin bulgular

3.4.3.1. Örgütsel güven algılarının yaşa ilişkin analizi

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel güven algılarının yaşa ilişkin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve n değerleri ile ilgili betimsel istatistikleri Çizelge 3.10.'da verilmiştir.

Çizelge 3.10. Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları İle İlgili Görüşlerinin Yaşa İlişkin Betimsel Verileri

| YAŞ | N | \bar{X} | Ss |
|----------------------|------------|-------------|------------|
| 21 – 27 | 61 | 3,59 | ,85 |
| 28 – 34 | 61 | 3,38 | 1,07 |
| 35 – 41 | 83 | 3,41 | 1,01 |
| 42 ve Üzeri | 17 | 3,40 | ,94 |
| <u>TOPLAM</u> | 222 | 3,45 | ,98 |

Çizelge 3.10. doğrultusunda; araştırma grubundaki 21 – 27 yaş aralığında olan katılımcıların örgütsel güven algıları ile ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,59, 28 – 34 yaş aralığında olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,38, 35 – 41 yaş aralığında olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,41, 42 ve üzeri yaşlara sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,40'dır.

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların, örgütsel güven algılarıyla ilgili görüşlerinin yaşlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için elde edilen verilere uygulanan tek yönlü ANOVA sonuçları Çizelge 3.11.'de verilmiştir.

Çizelge 3.11. Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları İle İlgili Görüşlerinin Yaşa İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

| | KT | Sd | KO | F | p |
|----------------------|----------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Yaş | 1,648 | 3 | ,549 | ,570 | ,635 |
| Hata | 210,017 | 218 | ,963 | | |
| <u>TOPLAM</u> | 211,665 | 221 | | | |

Çizelge 3.11. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri arasındaki yaşlarına göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmamıştır ($F(3 - 221) = ,570, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri yaşlarına göre değişmemektedir.

3.4.3.2. Örgütsel güven algıları ile ilgili görüşlerinin cinsiyete ilişkin t – testi sonuçları

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel güven algılarıyla ilgili görüşlerinin cinsiyete ilişkin t – Testi sonuçları Çizelge 3.12.’de verilmiştir.

Çizelge 3.12. Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları İle İlgili Görüşlerinin Cinsiyete İlişkin t – Testi Sonuçları

| <u>CİNSİYET</u> | N | \bar{X} | Ss | Sd | t | p |
|-----------------|-----|-----------|------|-----|------|------|
| Kadın | 118 | 3,45 | 1,02 | 220 | ,084 | ,933 |
| Erkek | 104 | 3,44 | ,93 | | | |

Çizelge 3.12. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşlerinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(220) = ,084, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri katılımcıların cinsiyete göre değişmemektedir.

3.4.3.3. Örgütsel güven algıları ile ilgili görüşlerinin medeni duruma ilişkin t – testi sonuçları

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel güven algılarıyla ilgili görüşlerinin medeni duruma ilişkin t – Testi sonuçları Çizelge 3.13.’de verilmiştir.

Çizelge 3.13. Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları İle İlgili Görüşlerinin Medeni Duruma İlişkin t – Testi Sonuçları

| <u>MEDENİ DURUM</u> | N | \bar{X} | Ss | Sd | t | p |
|---------------------|-----|-----------|------|-------|---------|------|
| Evli | 93 | 3,34 | 1,05 | 182,3 | – 1,434 | ,153 |
| Bekâr | 129 | 3,53 | ,92 | | | |

Çizelge 3.13. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri, katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(182,3) = -1,434, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel güven algıları ilişkin görüşleri katılımcıların medeni durumlarına göre değişmemektedir.

3.4.3.4. Örgütsel güven algıları ile ilgili görüşlerinin çalışılan kurum türüne ilişkin t – testi sonuçları

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel güven algıları ilgili görüşlerinin çalışılan kurum türüne ilişkin t – Testi sonuçları Çizelge 3.14.’de verilmiştir.

Çizelge 3.14. Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları İle İlgili Görüşlerinin Çalışılan Kurum Türüne İlişkin t – Testi Sonuçları

| KURUM | N | \bar{X} | Ss | Sd | t | p |
|--------------------------------|------------|-----------------------------|-------------|--------------|----------------|-------------|
| Belediye Spor Tesisleri | 123 | 3,21 | 1,04 | 219,9 | - 4,168 | ,000 |
| Özel Spor İşletmesi | 99 | 3,74 | ,82 | | | |

Çizelge 3.14. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri, katılımcıların çalıştıkları kurumun türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(219,9) = -4,168, p < 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri katılımcıların çalıştıkları kurum türüne göre değişmektedir. Özel spor işletmelerinde çalışan katılımcıların örgütsel güven algıları, belediyeye bağlı spor tesislerinde çalışan katılımcıların örgütsel güven algılarından anlamlı bir şekilde fazladır. Belediyelerde seçimle oluşabilecek belirsizliğin ortaya çıkarabileceği karamsarlığın bu sonuçları etkilediği düşünülmektedir.

3.4.3.5. Örgütsel güven algılarının hizmet sürelerine ilişkin analizi

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel güven algılarının hizmet sürelerine ilişkin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve n değerleri ile ilgili betimsel istatistikleri Çizelge 3.15.'de verilmiştir.

Çizelge 3.15. Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları İle İlgili Görüşlerinin Hizmet Sürelerine İlişkin Betimsel Verileri

| HİZMET SÜRESİ | N | \bar{X} | Ss |
|-----------------|------------|-------------|------------|
| 0 – 3 Yıl | 63 | 3,54 | ,94 |
| 4 – 7 Yıl | 69 | 3,46 | ,96 |
| 8 – 11 Yıl | 73 | 3,33 | 1,02 |
| 12 ve Üzeri Yıl | 17 | 3,61 | 1,01 |
| TOPLAM | 222 | 3,42 | ,98 |

Çizelge 3.15. doğrultusunda; araştırma grubundaki 0 – 3 yıl hizmet süresine sahip olan katılımcıların örgütsel güven algılarıyla ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,54, 3 – 7 yıl hizmet süresine sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,46, 8 – 11 yıl hizmet süresine sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,33, 12 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,61'dir.

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel güven algıları ile ilgili görüşlerinin hizmet sürelerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için elde edilen verilere uygulanan tek yönlü ANOVA sonuçları Çizelge 3.16.'da verilmiştir.

Çizelge 3.16. Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları İle İlgili Görüşlerinin Hizmet Sürelerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

| | KT | Sd | KO | F | p |
|----------------------|----------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Hizmet Süresi | 2,047 | 3 | ,682 | ,710 | ,547 |
| Hata | 209,618 | 218 | ,962 | | |
| <u>TOPLAM</u> | 211,665 | 221 | | | |

Çizelge 3.16. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri arasındaki hizmet sürelerine göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmamıştır ($F(3 - 221) = ,710, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri hizmet sürelerine göre değişmemektedir.

3.4.3.6. Örgütsel güven algılarının eğitim durumlarına ilişkin analizi

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel güven algılarının eğitim durumlarına ilişkin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve n değerleri ile ilgili betimsel istatistikleri Çizelge 3.17.'de verilmiştir.

Çizelge 3.17. Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları İle İlgili Görüşlerinin Eğitim Durumlarına İlişkin Betimsel Verileri

| EĞİTİM DURUMU | N | \bar{X} | Ss |
|----------------------|------------|-------------|-------------|
| İlköğretim | 2 | 3,00 | 1,53 |
| Lise | 5 | 3,45 | 1,14 |
| Önlisans | 14 | 3,35 | ,88 |
| Lisans | 166 | 3,48 | ,97 |
| Lisansüstü | 35 | 3,38 | 1,06 |
| <u>TOPLAM</u> | 222 | 3,45 | ,98 |

Çizelge 3.17. doğrultusunda; araştırma grubundaki ilköğretim mezunu olan katılımcıların örgütsel güven algıları ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,00, lise mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,45, önlisans mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,35, lisans mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,48, lisansüstü eğitim mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,38'dir.

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel güven algıları ile ilgili görüşlerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için elde edilen verilere uygulanan tek yönlü ANOVA sonuçları Çizelge 3.18.'de verilmiştir.

Çizelge 3.18. Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları İle İlgili Görüşlerinin Eğitim Durumlarına İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

| | KT | Sd | KO | F | p |
|---------------|----------------|------------|------|------|------|
| Eğitim Durumu | ,867 | 4 | ,217 | ,223 | ,925 |
| Hata | 210,798 | 217 | ,971 | | |
| TOPLAM | 211,665 | 221 | | | |

Çizelge 3.18. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri arasındaki eğitim durumlarına göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmamıştır ($F(4 - 221) = ,223, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri eğitim durumlarına göre değişmemektedir.

3.4.3.7. Örgütsel güven algılarıyla ilgili görüşlerinin mezun olunan lisans ya da lisansüstü eğitim alanına ilişkin t – testi sonuçları

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel güven algılarıyla ilgili görüşlerinin mezun olunan lisans veya lisansüstü eğitim alanına ilişkin t – Testi sonuçları Çizelge 3.19.’da verilmiştir.

Çizelge 3.19. Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları İlgili Görüşlerinin Mezun Olunan Lisans ya da Lisansüstü Eğitim Alanına İlişkin t – Testi Sonuçları

| <u>MEZUN OLUNAN LİSANS YA DA LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ALANI</u> | N | \bar{X} | Ss | Sd | t | p |
|--|-----|-----------|--------|-----|--------|------|
| Beden Eğitimi ve Spor İle İlgili Bir Bölüm | 190 | 3,4478 | ,99058 | 199 | - ,767 | ,444 |
| Beden Eğitimi ve Spor Dışında Bir Bölüm | 11 | 3,6818 | ,85539 | | | |

Çizelge 3.19. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri, katılımcıların mezun oldukları lisans ya da lisansüstü eğitim alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(199) = - ,767, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri katılımcıların mezun oldukları lisans ya da lisansüstü eğitim alanına göre değişmemektedir.

3.4.3.8. Örgütsel güven algılarının sosyo – ekonomik düzeylerine ilişkin analizi

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel güven algılarının sosyo – ekonomik düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve n değerleri ile ilgili betimsel istatistikleri Çizelge 3.20.’de verilmiştir.

Çizelge 3.20. Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları İle İlgili Görüşlerinin Sosyo – Ekonomik Düzeylerine İlişkin Betimsel Verileri

| SOSYO – EKONOMİK DÜZEY | N | \bar{X} | Ss |
|------------------------|-----|-----------|------|
| Alt | 12 | 3,01 | 1,11 |
| Orta – Alt | 37 | 3,04 | ,97 |
| Orta | 62 | 3,43 | 1,03 |
| Orta – Üst | 90 | 3,63 | ,89 |
| Üst | 21 | 3,70 | ,88 |
| <u>TOPLAM</u> | 222 | 3,45 | ,98 |

Çizelge 3.20. doğrultusunda; araştırma grubundaki sosyo – ekonomik olarak alt düzey gelir grubunda olan katılımcıların örgütsel güven algıları ile ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,01, orta – alt düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,04, orta düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,43, orta – üst düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,63, üst düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,70’dir.

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel güven algıları ile ilgili görüşlerinin sosyo – ekonomik düzeylerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için elde edilen verilere uygulanan tek yönlü ANOVA sonuçları Çizelge 3.21.’de verilmiştir.

Çizelge 3.21. Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları İle İlgili Görüşlerinin Sosyo – Ekonomik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

| | KT | Sd | KO | F | p |
|------------------------|---------|-----|-------|-------|------|
| Sosyo – Ekonomik Düzey | 12,780 | 4 | 3,195 | 3,486 | ,009 |
| Hata | 198,885 | 217 | ,917 | | |
| <u>TOPLAM</u> | 211,665 | 221 | | | |

Çizelge 3.21. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri arasındaki sosyo – ekonomik düzeylerine göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmuştur ($F(3 - 221) = 3,486, p < 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel güven düzeylerine ilişkin görüşleri sosyo – ekonomik düzeylerine göre değişmektedir.

Sosyo – ekonomik düzeylerine göre örgütsel güven algıları ile ilgili katılımcı görüşlerinde gözlenen farkın hangi sosyo – ekonomik düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe Testi yapılmış ve sonuçlar Çizelge 3.22.'de verilmiştir.

Çizelge 3.22. Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları İle İlgili Görüşlerinin Sosyo – Ekonomik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

| (I) Sosyo – Ekonomik Düzey | (J) Sosyo – Ekonomik Düzey | Ort. Farkı (I – J) | p |
|----------------------------|----------------------------|--------------------|-------|
| Alt | Orta – Alt | - ,03 | 1,000 |
| | Orta | - ,42 | ,740 |
| | Orta – Üst | - ,62 | ,348 |
| | Üst | - ,69 | ,411 |
| Orta – Alt | Orta | - ,39 | ,427 |
| | Orta – Üst | - ,59* | ,045 |
| | Üst | - ,66 | ,180 |
| Orta | Orta – Üst | - ,20 | ,814 |
| | Üst | - ,27 | ,875 |
| Orta – Üst | Üst | - ,07 | ,999 |

*p < 0,05

Çizelge 3.22. doğrultusunda; bulunan anlamlı farklılığın orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel güven algılarına yönelik görüşlerinin ortalaması

($\bar{X} = 3,04$) ile orta – üst sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların görüşlerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,63$) arasında, orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların görüşleri aleyhine olduğu görülmektedir. Bulunan bu sonuçlara göre orta – üst sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel güven algıları, orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel güven algılarından anlamlı olarak daha yüksektir.

3.4.4. Örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin bulgular

3.4.4.1. Örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yaşa ilişkin analizi

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yaşa ilişkin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve n değerleri ile ilgili betimsel istatistikleri Çizelge 3.23.'de verilmiştir.

Çizelge 3.23. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Görüşlerinin Yaşa İlişkin Betimsel Verileri

| YAŞ | N | \bar{X} | Ss |
|---------------|------------|-------------|-------------|
| 21 – 27 | 61 | 3,53 | 1,01 |
| 28 – 34 | 61 | 3,47 | 1,11 |
| 35 – 41 | 83 | 3,47 | 1,11 |
| 42 ve Üzeri | 17 | 3,42 | ,97 |
| TOPLAM | 222 | 3,48 | 1,07 |

Çizelge 3.23. doğrultusunda; araştırma grubundaki 21 – 27 yaş aralığında olan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,53, 28 – 34 yaş aralığında olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,47, 35 – 41 yaş aralığında olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,47, 42 ve üzeri yaşlara sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,42'dir.

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilgili görüşlerinin yaşlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için elde edilen verilere uygulanan tek yönlü ANOVA sonuçları Çizelge 3.24.'de verilmiştir.

Çizelge 3.24. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Yaşa İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

| | KT | Sd | KO | F | p |
|----------------------|----------------|------------|-------|------|------|
| Yaş | ,246 | 3 | ,082 | ,071 | ,975 |
| Hata | 250,715 | 218 | 1,150 | | |
| <u>TOPLAM</u> | 250,962 | 221 | | | |

Çizelge 3.24. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin görüşleri arasındaki yaşlarına göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmamıştır ($F(3 - 221) = ,071, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri yaşlarına göre değişmemektedir.

3.4.4.2. Örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilgili görüşlerinin cinsiyete ilişkin t – testi sonuçları

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilgili görüşlerinin cinsiyete ilişkin t – Testi sonuçları Çizelge 3.25.'de verilmiştir.

Çizelge 3.25. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Cinsiyete İlişkin t – Testi Sonuçları

| <u>CİNSİYET</u> | N | \bar{X} | Ss | Sd | t | p |
|------------------------|------------|-----------------------------|-------------|------------|---------------|-------------|
| Kadın | 118 | 3,48 | 1,12 | 220 | – ,058 | ,954 |
| Erkek | 104 | 3,49 | 1,01 | | | |

Çizelge 3.25. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin görüşlerinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(220) = ,058$, $p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri katılımcıların cinsiyetine göre değişmemektedir.

3.4.4.3. Örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilgili görüşlerinin medeni duruma ilişkin t – testi sonuçları

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilgili görüşlerinin medeni duruma ilişkin t – Testi sonuçları Çizelge 3.26.’da verilmiştir.

Çizelge 3.26. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Medeni Duruma İlişkin t – Testi Sonuçları

| <u>MEDENİ DURUM</u> | N | \bar{X} | Ss | Sd | t | p |
|----------------------------|------------|-----------------------------|-------------|------------|----------------|-------------|
| Evli | 93 | 3,39 | 1,10 | 220 | – 1,051 | ,295 |
| Bekâr | 129 | 3,55 | 1,04 | | | |

Çizelge 3.26. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri, katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(220) = – 1,051$, $p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri katılımcıların medeni durumlarına göre değişmemektedir.

3.4.4.4. Örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilgili görüşlerinin çalışılan kurum türüne ilişkin t – testi sonuçları

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilgili görüşlerinin çalışılan kurum türüne ilişkin t – Testi sonuçları Çizelge 3.27.’de verilmiştir.

Çizelge 3.27. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Çalışılan Kurum Türüne İlişkin t – Testi Sonuçları

| KURUM | N | \bar{X} | Ss | Sd | t | p |
|--------------------------------|------------|-----------------------------|-------------|------------|----------------|-------------|
| Belediye Spor Tesisleri | 123 | 3,25 | 1,13 | | | |
| Özel Spor İşletmesi | 99 | 3,77 | ,90 | 220 | - 3,860 | ,000 |

Çizelge 3.27. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri, katılımcıların çalıştıkları kurumun türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(220) = - 3,860, p < 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri katılımcıların çalıştıkları kurum türüne göre değişmektedir. Özel spor işletmelerinde çalışan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri belediye spor tesislerinde çalışan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinden anlamlı bir şekilde fazladır. Belediyelerde seçimle oluşabilecek belirsizliğin yaratabileceği karamsarlığın bu sonuçları etkilediği düşünülmektedir.

3.4.4.5. Örgütsel özdeşleşme düzeylerinin hizmet sürelerine ilişkin analizi

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin hizmet sürelerine ilişkin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve n değerleri ile ilgili betimsel istatistikleri Çizelge 3.28.’de verilmiştir.

Çizelge 3.28. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Görüşlerinin Hizmet Sürelerine İlişkin Betimsel Verileri

| HİZMET SÜRESİ | N | \bar{X} | Ss |
|-----------------|------------|-------------|-------------|
| 0 – 3 Yıl | 63 | 3,50 | 1,10 |
| 4 – 7 Yıl | 69 | 3,54 | 1,02 |
| 8 – 11 Yıl | 73 | 3,36 | 1,09 |
| 12 ve üzeri Yıl | 17 | 3,74 | 1,02 |
| TOPLAM | 222 | 3,48 | 1,07 |

Çizelge 3.28. doğrultusunda; araştırma grubundaki 0 – 3 yıl hizmet süresine sahip olan katılımcıların Örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,50, 3 – 7 yıl hizmet süresine sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,54, 8 – 11 yıl hizmet süresine sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,36, 12 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,74'dür.

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ilgili görüşlerinin hizmet sürelerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için elde edilen verilere uygulanan tek yönlü ANOVA sonuçları Çizelge 3.29.'da verilmiştir.

Çizelge 3.29. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Görüşlerinin Hizmet Sürelerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

| | KT | Sd | KO | F | p |
|---------------|----------------|------------|-------|------|------|
| Hizmet Süresi | 2,476 | 3 | ,825 | ,724 | ,539 |
| Hata | 248,485 | 218 | 1,140 | | |
| TOPLAM | 250,962 | 221 | | | |

Çizelge 3.29. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri arasındaki hizmet sürelerine göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmamıştır ($F(3 - 221) = ,724, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri hizmet sürelerine göre değişmemektedir.

3.4.4.6. Örgütsel özdeşleşme düzeylerinin eğitim durumlarına ilişkin analizi

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin eğitim durumlarına ilişkin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve n değerleri ile ilgili betimsel istatistikleri Çizelge 3.30.'da verilmiştir.

Çizelge 3.30. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Görüşlerinin Eğitim Durumlarına İlişkin Betimsel Verileri

| EĞİTİM DURUMU | N | \bar{X} | Ss |
|---------------|------------|-------------|-------------|
| İlköğretim | 2 | 3,83 | 1,18 |
| Lise | 5 | 3,63 | 1,22 |
| Önlisans | 14 | 3,61 | 1,04 |
| Lisans | 166 | 3,48 | 1,06 |
| Lisansüstü | 35 | 3,39 | 1,11 |
| TOPLAM | 222 | 3,48 | 1,07 |

Çizelge 3.30. doğrultusunda; araştırma grubundaki ilköğretim mezunu olan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,83, lise mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,63, önlisans mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,61, lisans mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,48 ve lisansüstü eğitim mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,39'dur.

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ilgili görüşlerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için elde edilen verilere uygulanan tek yönlü ANOVA sonuçları Çizelge 3.31.'de verilmiştir.

Çizelge 3.31. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Eğitim Durumlarına İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

| | KT | Sd | KO | F | p |
|----------------------|----------------|------------|--------------|-------------|-------------|
| Eğitim Durumu | ,874 | 4 | ,218 | ,190 | ,944 |
| Hata | 250,088 | 217 | 1,152 | | |
| <u>TOPLAM</u> | 250,962 | 221 | | | |

Çizelge 3.31. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin görüşleri arasındaki eğitim durumlarına göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmamıştır ($F(4 - 221) = ,190, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri eğitim durumlarına göre değişmemektedir.

3.4.4.7. Örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilgili görüşlerinin mezun olunan lisans ya da lisansüstü eğitim alanına ilişkin t – testi sonuçları

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilgili görüşlerinin mezun olunan lisans ya da lisansüstü eğitim alanına ilişkin t – Testi sonuçları Çizelge 3.32.'de verilmiştir.

Çizelge 3.32. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Mezun Olunan Lisans ya da Lisansüstü Eğitim Alanına İlişkin t – Testi Sonuçları

| <u>MEZUN OLUNAN LİSANS YA DA LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ALANI</u> | N | \bar{X} | Ss | Sd | t | p |
|--|-----|-----------|------|-----|--------|------|
| Beden Eğitimi ve Spor İle İlgili Bir Bölüm | 190 | 3,46 | 1,07 | 199 | - ,298 | ,766 |
| Beden Eğitimi ve Spor Dışında Bir Bölüm | 11 | 3,56 | 1,07 | | | |

Çizelge 3.32. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri, katılımcıların mezun oldukları lisans ya da lisansüstü eğitim alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(199) = - ,298$, $p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri katılımcıların mezun oldukları lisans ya da lisansüstü eğitim alanına göre değişmemektedir.

3.4.4.8. Örgütsel özdeşleşme düzeylerinin sosyo – ekonomik düzeylerine ilişkin analizi

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin sosyo – ekonomik düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve n değerleri ile ilgili betimsel istatistikleri Çizelge 3.33.’de verilmiştir.

Çizelge 3.33. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Sosyo – Ekonomik Düzeylerine İlişkin Betimsel Verileri

| SOSYO – EKONOMİK DÜZEY | N | \bar{X} | Ss |
|------------------------|----|-----------|------|
| Alt | 12 | 2,92 | 1,02 |
| Orta – Alt | 37 | 2,97 | 1,01 |
| Orta | 62 | 3,47 | 1,09 |
| Orta – Üst | 90 | 3,71 | 1,02 |
| Üst | 21 | 3,75 | ,94 |

| | | | |
|---------------|------------|-------------|-------------|
| TOPLAM | 222 | 3,48 | 1,07 |
|---------------|------------|-------------|-------------|

Çizelge 3.33. doğrultusunda; araştırma grubundaki sosyo – ekonomik olarak alt düzey gelir grubunda olan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 2,92, orta – alt düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 2,97, orta düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,47, orta – üst düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,71 ve üst düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,75’dir.

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ilgili görüşlerinin sosyo – ekonomik düzeylerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için elde edilen verilere uygulanan tek yönlü ANOVA sonuçları Çizelge 3.34.’de verilmiştir.

Çizelge 3.34. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Sosyo – Ekonomik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

| | KT | Sd | KO | F | p |
|-------------------------------|----------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Sosyo – Ekonomik Düzey | 19,866 | 4 | 4,967 | 4,664 | ,001 |
| Hata | 231,095 | 217 | 1,065 | | |
| TOPLAM | 250,962 | 221 | | | |

Çizelge 3.34. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin görüşleri arasındaki sosyo – ekonomik düzeylerine göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmuştur ($F(4 - 221) = 4,664, p < 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri sosyo – ekonomik düzeylerine göre değişmektedir.

Sosyo – ekonomik düzeylerine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri ilgili katılımcı görüşlerinde gözlenen farkın hangi sosyo – ekonomik düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe Testi yapılmış ve sonuçlar Çizelge 3.35.’de verilmiştir.

Çizelge 3.35. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlgili Görüşlerinin Sosyo – Ekonomik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

| (I) Sosyo – Ekonomik Düzey | (J) Sosyo – Ekonomik Düzey | Ort. Farkı (I – J) | p |
|----------------------------|----------------------------|--------------------|-------|
| Alt | Orta – Alt | - ,06 | 1,000 |
| | Orta | - ,55 | ,581 |
| | Orta – Üst | - ,80 | ,180 |
| | Üst | - ,84 | ,288 |
| Orta – Alt | Orta | - ,49 | ,259 |
| | Orta – Üst | - ,74* | ,010 |
| | Üst | - ,78 | ,108 |
| Orta | Orta – Üst | - ,25 | ,717 |
| | Üst | - ,29 | ,877 |
| Orta – Üst | Üst | - ,04 | 1,000 |

*p < 0,05

Çizelge 3.35 doğrultusunda; bulunan anlamlı farklılığın orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik görüşlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2,97$) ile orta – üst sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların görüşlerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,71$) arasında, orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların görüşleri aleyhine olduğu görülmektedir. Bulunan bu sonuçlara göre orta – üst sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinden anlamlı olarak daha yüksektir.

3.4.5. Örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme ilişkisine ilişkin bulgular

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel güvenleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki durumunu tespit etmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmış sonuçlar Çizelge 3.36.'da verilmiştir.

Çizelge 3.36. Örgütsel Güven İle Örgütsel Özdeşleşme İlişkisine Yönelik Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

| | | Örgütsel Özdeşleşme | Örgütsel Güven |
|---------------------|---------------------|---------------------|----------------|
| Örgütsel Özdeşleşme | Pearson Correlation | 1 | ,889** |
| | Sig. (2 – tailed) | | ,000 |
| | N | 222 | 222 |
| Örgütsel Güven | Pearson Correlation | ,889** | 1 |
| | Sig. (2 – tailed) | ,000 | |
| | N | 222 | 222 |

**Correlation is significant at the 0.01 level (2 – tailed)

Çizelge 3.36. doğrultusunda; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle örgütsel güven algıları arasında yüksek derecede, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. ($r(222) = 0,889$; $p < 0,01$). Bulunan sonuçlara katılımcıların örgütsel güvenleri arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel güven algıları arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyleri artmaktadır.

3.5. Bulgular ve Yorumlar

Araştırma doğrultusunda elde edilen bulgular ve yorumlar aşağıda verildiği gibidir;

- 18 maddeden oluşan; Spor Tesislerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Güven İlişkisi Anket Formu'na yapılan güvenirlilik analizi sonucunda, alfa değeri % .834 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu

değere bakılarak, anketin yüksek düzey güvenilir olduğu söylenebilir.

- Katılımcıların;
 - % 27,5'inin (61 kişi) 28 – 34 yaşları arasında;
 - % 37,4'ünün (83 kişi) 35 – 41 yaşları arasında ve
 - % 7,7'sinin (17 kişi) 42 ve üzeri yaşlarda olduğu görülmektedir.
- Bu doğrultuda araştırmada 21 – 27 yaşları arasındaki katılımcılarla 28 – 34 yaşları arasındaki katılımcıların oranı eşitken, 35 – 41 yaşları arasındaki katılımcıların oranı en yüksek ve 42 ve üzeri yaşlarda olan katılımcıların oranı en düşüktür.
- Katılımcıların % 53,2'sinin (118 kişi) kadın ve % 46,8'inin ise (104 kişi) erkek olduğu görülmektedir.
- Katılımcıların % 41,9'unun (93 kişi) evli ve % 58,1'inin (129 kişi) ise bekâr olduğu anlaşılmaktadır.
- Katılımcıların % 55,4'ünün (123 kişi) belediyeye bağlı spor tesislerinde ve % 44,6'sının (99 kişi) özel spor işletmelerinde çalıştıkları görülmektedir.
- Katılımcıların % 28,4'ünün (63 kişi) 0 – 3 yıl, % 31,1'inin (69 kişi) 4 – 7 yıl, % 32,9'unun (73 kişi) 8 – 11 yıl, % 7,7'sinin (17 kişi) 12 yıl ve üzeri hizmet sürelerine sahip oldukları görülmektedir. 12 yıl ve üzeri hizmet sürelerine sahip olan katılımcıların oranı en düşük

olmakla birlikte diğ er hizmet sürelerine sahip katılımcılar yaklaşık olarak eş it oranda temsil edilmektedir.

- Katılımcıların % 0,9'unun (2 kişi) ilköğ retim , % 2,3'ünün (5 kişi) lise, % 6,3'ünün (14 kişi) önlisans, % 74,8'inin (166 kişi) lisans, % 15,8'inin (35 kişi) lisansüstü eğitim kurumlarından mezun olduğu görölmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu lisans eğ itimi mezunudur.
- Katılımcılardan lisans ya da lisansüstü eğitim mezunu olanların % 94,5'inin (190 kişi) beden eğ itimi ve spor ile ilgili bir bölümden ve % 5,5'inin (11 kişi) beden eğ itimi ve spor dışında bir bölümden mezun olduğu görölmektedir. Lisans ya da lisansüstü eğitim mezunu olan katılımcıların büyük çoğunluğu beden eğ itimi ve spor ile ilgili bir bölümden mezun olmuştur.
- Katılımcıların % 5,4'ü (12 kişi) alt, % 16,7'sinin (37 kişi) orta – alt, % 27,9'u (62 kişi) orta, % 40,5'i (90 kişi) orta – üst, % 9,5'i (21 kişi) üst sosyo – ekonomik düzeye sahip olduklarını düşünmekte oldukları görölmektedir.
- Araştırma grubundaki 21 – 27 yaş aralığında olan katılımcıların örgütsel güven algılarıyla ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,59, 28 – 34 yaş aralığında olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,38, 35 – 41 yaş aralığında olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,41, 42 ve üzeri yaşlara sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,40'dır.
- Katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri arasındaki yaşlarına göre farka ilişkin F değ eri anlamlı bulunmamıştır (F (3 – 221) = ,570, p > 0,05). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların

örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri yaşlarına göre değişmemektedir.

- Katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşlerinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(220) = ,084, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel güven düzeyleri düzeyine ilişkin görüşleri katılımcıların cinsiyete göre değişmemektedir.
- Katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri, katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(182,3) = - 1,434, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel güven düzeylerine ilişkin görüşleri katılımcıların medeni durumlarına göre değişmemektedir.
- Katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri, katılımcıların çalıştıkları kurumun türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(219,9) = - 4,168, p < 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri katılımcıların çalıştıkları kurum türüne göre değişmektedir. Özel spor işletmelerinde çalışan katılımcıların örgütsel güven düzeyleri, belediyeye bağlı spor tesislerinde çalışan katılımcıların örgütsel güven düzeylerinden anlamlı bir şekilde fazladır.
- Araştırma grubundaki 0 – 3 yıl hizmet süresine sahip olan katılımcıların örgütsel güven düzeyleri ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,54, 3 – 7 yıl hizmet süresine sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,46, 8 – 11 yıl hizmet süresine sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,33, 12 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,61'dir.

- Katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri arasındaki hizmet sürelerine göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmamıştır ($F(3 - 221) = ,710, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel güven düzeylerine ilişkin görüşleri hizmet sürelerine göre değişmemektedir.
- Araştırma grubundaki ilköğretim mezunu olan katılımcıların örgütsel güven algılarıyla ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,00, lise mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,45, önlisans mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,35, lisans mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,48, lisansüstü eğitim mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,38'dir.
- Katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri arasındaki eğitim durumlarına göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmamıştır ($F(4 - 221) = ,223, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri eğitim durumlarına göre değişmemektedir.
- Katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri, katılımcıların mezun oldukları lisans ya da lisansüstü eğitim alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(199) = - ,767, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel algılarına ilişkin görüşleri katılımcıların mezun oldukları lisans ya da lisansüstü eğitim alanına göre değişmemektedir.
- Araştırma grubundaki sosyo – ekonomik olarak alt düzey gelir grubunda olan katılımcıların örgütsel güven algılarıyla ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,01, orta – alt düzey gelir grubunda

olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,04, orta düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,43, orta – üst düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,63, üst düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,70'dir.

- Katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri arasındaki sosyo – ekonomik düzeylerine göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmuştur ($F(3 - 221) = 3,486, p < 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri sosyo – ekonomik düzeylerine göre değişmektedir.
- Orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel güven algılarına yönelik görüşlerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,04$) ile orta – üst sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların görüşlerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,63$) arasında, orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların görüşleri aleyhine olduğu görülmektedir. Bulunan bu sonuçlara göre orta – üst sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel güven algıları, orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel güven algılarından anlamlı olarak daha yüksektir.
- Araştırma grubundaki 21 – 27 yaş aralığında olan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,53, 28 – 34 yaş aralığında olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,47, 35 – 41 yaş aralığında olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,47, 42 ve üzeri yaşlara sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,42'dir.
- Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin görüşleri arasındaki yaşlarına göre farka ilişkin F değeri anlamlı

bulunmamıştır ($F(3 - 221) = ,071, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri yaşlarına göre değişmemektedir.

- Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri düzeyine ilişkin görüşlerinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(220) = ,058, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri katılımcıların cinsiyetine göre değişmemektedir.
- Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri, katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(220) = - 1,051, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri katılımcıların medeni durumlarına göre değişmemektedir.
- Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri, katılımcıların çalıştıkları kurumun türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(220) = - 3,860, p < 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri katılımcıların çalıştıkları kurum türüne göre değişmektedir. Özel spor işletmelerinde çalışan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri belediye spor tesislerinde çalışan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinden anlamlı bir şekilde fazladır.
- Araştırma grubundaki 0 – 3 yıl hizmet süresine sahip olan katılımcıların Örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,50, 3 – 7 yıl hizmet süresine sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,54, 8 – 11 yıl hizmet süresine sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,36, 12 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,74'dür.

- Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri arasındaki hizmet sürelerine göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmamıştır ($F(3 - 221) = ,724, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri hizmet sürelerine göre değişmemektedir.
- Araştırma grubundaki ilköğretim mezunu olan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,83, lise mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,63, önlisans mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,61, lisans mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,48 ve lisansüstü eğitim mezunu olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,39'dur.
- Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin görüşleri arasındaki eğitim durumlarına göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmamıştır ($F(4 - 221) = ,190, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri eğitim durumlarına göre değişmemektedir.
- Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri düzeyine ilişkin görüşleri, katılımcıların mezun oldukları lisans ya da lisansüstü eğitim alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(199) = - ,298, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri katılımcıların mezun oldukları lisans ya da lisansüstü eğitim alanına göre değişmemektedir.
- Araştırma grubundaki sosyo – ekonomik olarak alt düzey gelir grubunda olan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ilgili görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 2,92, orta – alt düzey gelir grubunda

olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 2,97, orta düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,47, orta – üst düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,71 ve üst düzey gelir grubunda olan katılımcıların görüşlerinin ortalaması (\bar{X}) 3,75’dir.

- Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin görüşleri arasındaki sosyo – ekonomik düzeylerine göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmuştur ($F(4 - 221) = 4,664, p < 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri sosyo – ekonomik düzeylerine göre değişmektedir.
- Orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik görüşlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2,97$) ile orta – üst sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların görüşlerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,71$) arasında, orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların görüşleri aleyhine olduğu görülmektedir. Bulunan bu sonuçlara göre orta – üst sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinden anlamlı olarak daha yüksektir.
- Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle örgütsel güven algıları arasında yüksek derecede, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. ($r(222) = 0,889; p < 0,01$). Bulunan sonuçlara katılımcıların örgütsel güvenleri arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel güven algıları arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyleri artmaktadır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu bölümde, spor tesislerinde örgütsel özdeşleşme ve güven ilişkisi ile ilgili bulgular literatür temelli tartışılmıştır.

Araştırma kapsamında, spor tesislerinde çalışanların örgütsel güven algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmada, Ankara İli'nde bulunan belediyeye bağlı spor tesislerinde çalışan 123 ve özel spor işletmelerinde çalışan 99 olmak üzere toplam 222 spor tesisi çalışanı ile görüşülmüştür. (Çizelge 3.5.)

Orta ve alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel güven algılarına yönelik görüşlerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,04$) ile orta ve üst sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların görüşlerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,63$) arasında, orta ve alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların görüşleri aleyhine olduğu görülmektedir. Bulunan bu sonuçlara göre orta ve üst sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel güven algıları, orta ve alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel güven algılarından anlamlı olarak daha yüksektir. (Çizelge 3.20.)

Bu konuda Ülker (2008) yaptığı çalışma sonucunda; insanın örgütsel amaçlara etkin bir biçimde yönlenebilmesi için örgütsel beklentilerinin karşılanması gerekliliğine vurgu yaparak özellikle çalışanların örgütsel adalet algılamalarının onların örgüte, yöneticiye olan güvenin üzerinde etkili olduğu, örgüte ve yöneticiye güven düzeyinin artırılmasında başta ücret ve ödül sisteminin yeterli düzeyde olmasının gerekliliği üzerinde durmaktadır.

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin görüşleri arasındaki sosyo – ekonomik düzeylerine göre farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmuştur ($F(4 - 221) = 4,664$, $p < 0,05$). Bulunan bu sonuca göre, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri sosyo – ekonomik düzeylerine göre değişmektedir. (Çizelge 3.33.)

Orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik görüşlerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,01$) ile orta – üst sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların görüşlerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,70$) arasında, orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların görüşleri aleyhine olduğu görülmektedir. Bulunan bu sonuçlara göre orta – üst sosyo – ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, orta – alt sosyo – ekonomik düzeydeki

katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinden anlamlı olarak daha yüksektir. (Çizelge 3.33)

Lee (1971) tarafından bilim adamları üzerinde yapılan çalışmada maaşları yüksek olan bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre maaş ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Dukerich ve ark. (2002) tarafından yapılan çalışmada maaşlı olmanın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi, 1504 ve 285 doktor (bir yıl arayla aynı örneklem üzerinde, önce 1504, sonra bu kişiler arasından ankete cevap veren 285 doktor) üzerinde araştırılmıştır. Neticede, maaşlı olan doktorların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu araştırmaların tespiti sonuçlarımız ile benzeşmektedir.

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri düzeyine ilişkin görüşleri, katılımcıların mezun oldukları lisans ya da lisansüstü eğitim alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(199) = -0,298, p > 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri katılımcıların mezun oldukları lisans ya da lisansüstü eğitim alanına göre değişmemektedir. (Çizelge 3.17.)

Tüzün (2006:141) tarafından Ankara'da, kamu ve özel sektöre mensup 6 bankanın 545 çalışanına yapılan çalışmada çalışanların eğitim düzeyleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Özdemir (2007: 146), bir akaryakıt dağıtım firmasının 127 çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada; işgörenlerin eğitim seviyeleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bu sonuçlara göre eğitim düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, eğitim düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin belirli bir yönde olduğunu ifade edecek düzeyde anlamlı sonuçlar elde edilemediği görülmektedir. Ancak eğitim düzeyi yüksek olan bireyin dışarıya daha açık olacağı ve diğer örgütlerde çalışma olanağının yüksek olacağı beklentisi eğitim düzeyi örgütsel özdeşleşme ilişkisinin negatif yönlü olacağı yönünde bir beklenti yaratmaktadır.

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri, katılımcıların çalıştıkları kurumun türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(220) = -3,860$, $p < 0,05$). Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri katılımcıların çalıştıkları kurum türüne göre değişmektedir. Özel spor işletmelerinde çalışan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri belediye spor tesislerinde çalışan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinden anlamlı bir şekilde fazladır. (Çizelge 3.14.)

Bu konuda literatürde de çalışmayı destekleyici çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; Aksoy (2009) yaptığı çalışmada özel sektör çalışanlarının çalıştıkları kuruma kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazla güvendiği ortaya çıkmıştır. Örgütsel davranışların incelendiği araştırmalara da bakıldığında, Ardiç ve Baş'ın (2001) üniversite çalışanları ile yaptıkları çalışmada da vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin iş doyumu düzeyleri, kamu üniversitelerinde çalışan personelin iş doyumu düzeyinden daha yüksek çıkmıştır. Ermiş'in (2014) bulgularında ise, özel üniversitelerde çalışanların normatif (=3,4) ve devam bağlılığı (=2,8) yüksek çıkmış, ayrıca devam bağlılığı alt boyutunda vakıf üniversitesinde çalışanlar lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır.

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle örgütsel güven algı düzeyleri arasında yüksek derecede, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. ($r(222) = 0,889$; $p < 0,01$). Bulunan sonuçlara katılımcıların örgütsel güvenleri arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel güven düzeyleri arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyleri artmaktadır.

Chughtai (2009) tarafından yapılan araştırma kapsamında, Pakistan'da 130 akademisyen örnekleminde çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırması neticesinde Chughtai (2009), çalışanların örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğunu belirlemiştir.

Han ve Harms (2010) tarafından yapılan araştırmalar kapsamında, dünyanın en büyük ilk 500 şirketinin çalışanları örnekleminde ve sağlık sektöründe çalışanlar örnekleminde çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırmaları sonucunda Han & Harms (2010), her iki örnekleminde yer alan çalışanların da örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ilişki olduğunu belirlemiştir.

Araştırma doğrultusunda elde edilen örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunduğu bulgusu: Tokgöz, Aytemiz ve Seymen (2013), Kalemci ve Tüzün (2006), Kitapçı, Çakar – Demircan ve Sezen (2005), Bouquillon, Sosik ve Lee (2005), Tseng ve Chen (2005), Cremer, Dijke & Bos (2006), Ertürk (2010), Chughtai (2009) ve Han ve Harms (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar doğrultusunda elde edilen bulgular ile örtüşür niteliktedir.

Önceki anlatımlarda da yer verildiği üzere, ilgili literatürde örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik gerçekleştirilen araştırmalar sınırlı olmakla birlikte, ulaşılan araştırmaların hepsinde bu araştırmadan elde edilen sonuca uygun olarak örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunduğu bulunmuştur.

Bu bağlamda araştırma kapsamında elde edilen bu belirlemeler çerçevesinde konu ile ilgili olarak aşağıda yer verilen öneriler de bulunulabilir;

Çalışanların örgütsel güven algılarının yüksek olmasının örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırması ya da aynı şekilde örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olmasının örgütsel güveni artırması belirlemesinden hareketle, işletmelerde kavramlardan herhangi birine yönelik eksiklikleri olduğu düşünülen çalışanlar için bir diğer kavramın da desteklenmesi ile olumlu sonuçlar elde edilmesi yoluna gidilebilir.

Bu doğrultuda çalışanların hem örgütsel güven hem de örgütsel özdeşleşme düzeylerini destekleyen başarı olanakları, maddi ödüller ve promosyonlar, özel programlar ve sosyalleşme uygulamaları (şirket yemekleri, piknikler ve/veya diğer sosyal etkinlikler) vb. gerçekleştirilmesi adına hareket edilmesi uygun olabilecektir.

Örgütsel güvenin ve örgütsel özdeşleşmenin örgüt kültürü açısından önemi konusunda yöneticiler bilinçlendirilebilir.

Spor tesislerinde çalışanların örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi açısından çalışma önemli görülmektedir. Ancak Türkiye genellemesi yapılabilmesi için daha büyük bir örnekleme araştırma yapılabilir.

Farklı kurumlar arasında örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin farklılaşıp farklılaşmadığı kontrol edilerek, farklılaşıyorsa nedenleri araştırılabilir.

Araştırma nicel bir çalışma olup örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi nitel bir çalışma (görüşme) ile desteklenebilir.

Araştırmada incelenen faktörlerin dışında spor tesislerinde örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek birçok değişken (spor tesisinin büyüklüğü, tesisin bulunduğu yer, tesisteki toplam çalışan sayısı gibi) vardır; bu değişkenlerin incelenmesi örgütsel güven algısı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi anlamak açısından önemlidir.

KAYNAKLAR

- AKYÜZ NE (2014) Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Ankara PTT Başmüdürlüğü Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi.
- ALBERT S, ASHFORTH BE ve DUTTON JE (2000) Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1): 13 – 17.
- ALLEN NJ ve MEYER JP (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1 – 18.
- ARKONAÇ SA (2005) Sosyal Psikoloji. Alfa Yayınları, İstanbul.
- ARKONAÇ SA (2008) Sosyal Psikolojide İnsanları Anlamak: Deneysel ve Eleştirel Yaklaşımlar. Nobel Yayınevi, Ankara.
- ARYEE S, BUDHWAR PS ve CHEN ZX (2002) Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 261 – 269.
- ASHFORTH BE ve MAEL F (1989) Social identity theory and the organizations. *Academy of Management Review*, 14: 20 – 39.
- ASHFORTH BE, HARRISON SH ve CORLEY KG (2008) Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3): 325 – 374.
- ASLAN Ş ve ÖZATA M (2009) Lider üye etkileşiminin (Lmx) yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(17): 95 – 116.
- BARTELS J, DOUWES R, DE JONG M ve PRUYN A (2006) Organizational identification during a merger: Determinants of employees' expected identification with the new organization. *British Journal of Management*, 17: 49 – 67.

- BARUTÇUGİL İ (2004) Organizasyonlarda Duygu Yönetimi. Kariyer Yayınları, İstanbul, s. 69.
- BAŞ G ve ŞENTÜRK C (2011) İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(1): 29 – 62.
- BELLOU V ve THANOPOULOS J (2006) Enhancing service quality in a hospital setting. Review of Business, 27(1): 26 – 32.
- BENKHOFF B (1997) Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. Personnel Review, 26(1/2): 114 – 131.
- BERGAMI M ve BAGOZZI RP (2000) Self – categorization, affective commitment and group self – esteem as distinct aspects of social identity in the organization. British Journal of Social Psychology, 39(4): 555 – 577.
- BOEN F, VANBESELAERE N ve COOL M (2006) Group status as a determinant of organizational identification after a takeover: A social identity perspective. Group Processes & Intergroup Relations, 9(4): 547 – 560.
- BOROŞ S (2008) Organizational identification: theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. Cognition, Brain, Behavior, 12: 1 – 27.
- BOUQUILLON EA, SOSIK JJ ve LEE D (2005) It's only a phase: examining trust, identification and mentoring functions received across the mentoring phases. Mentoring and Tutoring, 13(2): 239 – 258.
- BREWER MB (1991) The social self: on being the same and different at the same time. Personality and Social Psychology Bulletin, 17: 475 – 482.
- CARMELI A, GILAT G ve WALDMAN DA (2007) The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. Journal of Management Studies, 44(6): 972 – 992.
- CHENEY G (1983) On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. Communication Monographs, 50: 342 – 362.
- CHUGHTAI B (2009) Linking trust in the principal to school outcomes the mediating role of organizational identification and work engagement. International Journal of Educational Management, 23(7): 574 – 589.

- COŞKUN H (2006) Sosyal kimlik ve üretkenlik ilişkisine yeni bir bakış, Türk Psikoloji Yazıları, 9(17): 19 – 36.
- CREMER DD, DIJKE MV ve BOS AER (2006) Leader's procedural justice affecting identification and trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(7): 554 – 565.
- ÇAĞLAR Ç (2011) Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Güz, 11(4): 1827 – 1847.
- ÇAKINBERK A, DERİN N ve DEMİREL ET (2011) Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1): 89 – 121.
- ÇERİ – BOOMS SM (2009) An Empirical Study on Transactional, Transformational and Authentic Leaders: Exploring the Mediating Role of "Trust in Leader" on Organizational Identification. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Graduate Institute of Social Sciences, Yeditepe University.
- ÇETİNEL E (2008) Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- ÇUBUKÇU K ve TARAKÇIOĞLU S (2010) Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4): 57 – 78.
- DELUGA RJ (1995) The relation between trust in the supervisor and subordinate organizational citizenship behavior. *Military Psychology*, 7(1): 1 – 16.
- DEMİRCAN N ve CEYLAN A (2003) Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2): 139 – 150.
- DEMİRCİ Ü (2010) Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- DEMİREL Y (2008) Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(2): 179 – 194.
- DONEY PM, CANNON JP ve MULLEN MR (1998) Understanding the influence of national culture on the development of trust. *Academy of Management Journal*, 23(3): 601 – 620.
- DUKERICH JM, GOLDEN BR ve SHORTELL SM (2002) Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification identity and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3): 507 – 533.
- DUTTON JE, DUKERICH JM ve HARQUAIL CV (1994) Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39: 239 – 263.
- ELLEMERS N, KORTEKAAS P ve OUWERKERK JW (1999) Self categorisation, commitment, to the group and group self esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 29: 371 – 389.
- ERCAN Y (2006) Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16: 739 – 756.
- ERGENELİ A ve ARI G (2005) Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60: 121 – 148.
- ERTÜRK A (2010) Exploring predictors of organizational identification: moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4): 409 – 441.
- FARRIS ve diğerleri (1973) Trust, culture, and organizational behavior. *Industrial Relations*, 12: 144 – 157.
- GAUTAM T, VAN DICK R ve WAGNER U (2004) Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7: 301 – 315.
- GOTO SG (1996) To trust or not to trust: situational and dispositional determinants. *Social Behavior And Personality*, 24(2): 119 – 132.

- HAN GH ve HARMS PD (2010) Team identification, trust and conflict: a mediation model. *International Journal of Conflict Management*, 21: 20 – 43.
- HALL DT, SCHNEIDER B ve NYGREN HT (1970) Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2): 176 – 190.
- HASLAM SA, EGGINS RA ve REYNOLDS KJ (2003) The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76: 83 – 113.
- HERRBACH O (2006) A matter of feeling. The affective tone of organizational commitment and identification. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5): 629 – 643.
- HOGG MA ve TERRY DJ (2000) Social identity and self – categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1): 121 – 140.
- HORTAÇSU N (2014) Grup İçi ve Gruplar Arası Süreçler. İmge Yayınevi, Ankara.
- HOSMER, LT (1995) Trust: the connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, 20(2), 379 – 403.
- HUFF L ve KELLEY L (2003) Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: a seven nation study, *Organization Science*, 14(1): 82.
- İŞCAN ÖF (2006) Dönüştürücü / etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11): 160 – 177.
- İŞCAN ÖF ve SAYIN U (2010) Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4): 195 – 216.
- KALEMCİ – TÜZÜN İ (2006) Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- KALEMÇİ – TÜZÜN İ ve ÇAĞLAR İ (2012) Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9): 1011 – 1027.
- KARABEY CN (2005) Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- KARABEY CN ve İŞCAN ÖF (2007) Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2): 231 – 241.
- KİTAPÇI H, ÇAKAR – DEMİRCAN N ve SEZEN B (2005) The combined effects of trust and employee identification on intention to quit. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12): 33 – 41.
- KNIGHT C. ve HASLAM S. (2010) Your place or mine. Organizational identification and comfort as mediators of relationships between the managerial control of workspace and employees' satisfaction and well – being. *British Journal of Management*, 21: 717 – 735.
- KÖSE C. (2009) Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- KREINER G. ve ASHFORTH B. (2004) Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1): 1 – 27.
- LEE S. (1971) An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14(2): 213 – 226.
- LEE H. (2004) The role of competence – based trust and organizational identification in continuous improvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6): 623 – 639.
- LIBERMAN C. (2011) Why organizational identification ‘matters’ as a communication variable: A state – of – the – art review of past, present, and future trends. *Proceedings of the New York State Communication Association*, 2010(8): 1 – 20.
- LIPPONEN J, HELKAMA K, OLKKONEN M ve JUSLIN M (2005) Predicting the different profiles of organizational identification: A case of a shipyard

- subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1): 97 – 112.
- MAEL F ve ASHFORTH B (1992) Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13: 103 – 123.
- MAEL F ve ASHFORTH B (1995) Loyal from day one: Biodata Organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2): 309 – 333.
- MAEL FA ve ASHFORTH BE (2001) Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2): 197 – 222.
- MANUEL A. ve ANIL G. (1999) Trust within the organization: integrating the trust literature with agency theory and transaction cost economics. *Public Administration Quarterly*, 2: 177 – 204.
- MAYER Rc, DAVIS JH ve SCHOORMAN FD (1995) An integrative model of organizational trust, *Academy of Management Review*, 20(3): 709 – 734.
- MAYER RC ve GAVIN MB (2005) Trust in management and performance: who minds the shop while the employees watch the boss? *Academy of Management Journal*, 48(5): 874 – 888.
- MCALLISTER DJ (1995) Affect and cognition based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1): 24 – 59.
- MEYDAN CH ve POLAT M (2013) Bir örgüt formu olarak okul ile özdeşleşmede akademik başarı ve öz disiplinin rolü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(167): 27 – 40.
- MEYER JP, BECKER TE ve VAN DICK R (2006) Social identities and commitments at work: Toward an integrative model”. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5): 665 – 683.
- MISHARA AK (1996) Organizational response to crisis, the centrality of trust, a survey of West Michigan Managers. *Public Personnel Management*, 19(4): 442 – 463.

- MOWDAY RT, STEERS RM ve PORTER LW (1979) The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14(2): 224 – 247.
- MULKI J, JARAMILLO F ve LOCANDER WB (2006) Effects of ethical climate and supervisory trust on salespersons job attitudes and intentions to quit. *Journal Of Personal Selling & Sales Management*, 26(1): 19 – 26.
- NEVES, P ve CAETANO, A (2006) Social exchange processes in organizational change: the roles of trust and control. *Journal of Change Management*, 6(4): 351 – 364.
- OLKKONEN ME ve LIPPONEN J (2006) Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group – related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2): 202 – 215.
- OMAROV A (2009) Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.
- O'REILLY CA ve CHATMAN J (1986) Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 492 – 499.
- ÖZBEK MF (2006) Çalışma ilişkilerinde güven: yönetim politikaları, güven ve bağlılık ilişkisi konusunda bir Türkiye Kırgızistan uygulaması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- ÖZEN J (2003) Örgüte Duyulan Güvenin Anahtar Unsuru Olarak Örgütsel Adalet. *Sosyal Bilimlerde Güven*. Editör: Erdem, F., Vadi Yayınları, Ankara, s. 188.
- ÖZER N, DEMİRTAŞ H, ÜSTÜNER M ve CÖMERT M (2006) Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, (7)1: 103 – 124.
- PASTORIZA D, ARINO, MA ve RICART JE (2008) Ethical managerial behaviour as an antecedent of organizational social capital. *Journal of Business Ethics*, 78: 329 – 341.

- PERRY RW ve MANKIN LD (2007) Organizational trust, trust in the chief executive and woric satisfaction. *Public Personnel Management*, 36(2): 165 – 179.
- POLAT S (2007) Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- POLAT S (2009) Örgütsel güven. PegemA Yayınevi, Ankara, s. 11.
- POLAT M ve MEYDA CH (2011) Örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1): 153 – 170.
- PRATT MG ve FOREMAN PO (2000) Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *The Academy of Management Review*, 25(1): 18 – 42.
- PUUSA A. ve TOLVANEN U. (2006) Organizational idendity and trust. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2): 29 – 33.
- RABBIE JM ve HORWITZ M (1969) Arousal of ingroup – outgroup bias by a chance win or lose. *Journal Personality and Social Psychology*, 13(3): 269 – 277.
- RIKETTA M (2005) Organizational identification: A meta – analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66: 358 – 384.
- ROSETE D (2006) The impact of organisational values and performance management congruency on satisfaction and commitment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 44(1): 7 – 24.
- ROTONDI T (1975) Organizational identification and group involvement. *The Academy of Management Journal*, 18(4): 892 – 897.
- ROUSSEAU DM (1998) Why workers still identify with organizations?. *Journal of Organizational Behavior*, 19: 217 – 233.
- SCHNEIDER B, HALL DT ve NYGREN HT (1971) Self – image and job characteristics as correlates of changing organizational identification. *Human Relations*, 24(5): 397 – 416.

SHAPPIRO DL, SHEPPARD DH ve CHERASKIN C (1992) Business on a handshake. *Negotiation Journal*, 8(4): 365 – 377.

SHARIF K, KALAFATIS S ve SAMOUEL P (2005) Cognitive and behavioral determinants of trust in small and medium – sized enterprises. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12(3): 409 – 421.

SHOCKLEY – ZALABAK P, ELLIS K ve WINOGRAD G (2000) Organizational trust: what it means, why it matters. *Organizational Development Journal*, 18(4): 35 – 49.

SOLOMON RC ve FLORES F (2001) Güven Yaratmak – İş Dünyasında, Politikada, İlişkilerde ve Yaşamda. Çeviren: Kardam, A., MESS Yayınları, İstanbul, s. 19.

SLUSS DM, KLIMCHAK M ve HOLMES JJ (2008) Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3): 457 – 464.

SMITDS A, PRYUN A. ve VAN RIEL CBM (2001) The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44(5): 1951 – 1962.

ŞAKAR AN (2010) Örgütsel güven. Örgütsel davranışta güncel konular. Editör: Özler Ergün D. , Ekin Kitabevi, Bursa, s. 21 – 40.

ŞENYUVA Z. ve ÖĞÜTVEREN ve GÖNÜL Ö. (2012) Örgütler arası ilişkilerde bilginin paylaşım sürecinde özgözcülüğün güvene etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Nisan, 7(1): 75 – 96.

ŞİMŞEK Ş, AKGEMCİ T ve Kaplan M (2008) Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven ile tükenme davranışı arasındaki ilişkilerin analizi: Nevşehir Üniversitesi akademik personel örneği. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı: 16-18 Mayıs 2008, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s. 445 – 452.

TAJFEL H (1974) Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13(2): 65 – 93.

- TAJFEL H, BILLIG MG, BUNDY RP ve FLAMENT C (1971) Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1(2): 149 – 178.
- TAN HH ve TAN CSF (2000) Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 162(2): 241 – 260.
- TEREKLİ G. (2010) Örgütsel Güven Boyutları ve İş Tatmini İle İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- TOKGÖZ E. (2012) Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir.
- TOKGÖZ E. , AYTEMİZ ve SEYMEN O. (2013) Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, Ocak, 10(39): 61 – 76.
- TOP M (2012) Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2): 258 – 277.
- TSCHANNEN, MORAN M. ve HOY WK (2000) A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70: 547 – 593.
- TSENG HC, CHEN TF ve CHEN FI (2005) Constructing and testing a model of trustworthiness, trust behavior and organizational identification. *Journal of Nursing Research*, 13(4): 293 – 303.
- TURGUT H, TOKMAK İ ve GÜÇEL C (2012) The effect of transformational leadership on organizational identification and perceived corporate reputation: A university sample. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(2): 245 – 254.
- TURUNÇ Ö ve ÇELİK M (2010) Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş – aile, aile – iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 209 – 223.

- TÜMER E (2010) İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme: Esenboğa Havalimanı'nda Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TÜZÜN İK (2007) Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. Karamanoğlu Mehmetbey İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13: 93 – 114.
- TÜZÜN İK ve ÇAĞLAR İ (2008) Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. Journal of Yaşar University, 3(9): 1011 – 1027.
- TÜZÜN İK ve ÇAĞLAR İ (2009) Investigating the antecedents of organizational identification. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 10(2): 284 – 293.
- USLU O ve ARDIÇ K (2013) Güç mesafesi örgütsel güveni etkiler mi? Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(2): 313 – 338.
- UZBİLEK A (2006) Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- VAN DICK R (2001) Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organization psychology. International Journal of Management Reviews, 3(4): 265 – 283.
- VAN DICK R ve WAGNER U (2002) Social identification among school teachers: dimensions, foci, and correlates. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11(2): 129 – 149.
- VAN DICK R, WAGNER U, STELLMACHER J ve CHRIST O (2004) The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(2): 171 – 191.
- VAN DICK R, WAGNER U, STELLMACHER J ve CHRIST O (2005) To be (long) or not to be (long): social identification in organizational contexts. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 131(3): 189 – 218.
- VAN KNIPPENBERG D ve SLEEBOS E (2006) Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. Journal of Organizational Behavior, 27(5): 571 – 584.

- VAN KNIPPENBERG D ve VAN SCHIE ECM (2000) Foci correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73: 137 – 147.
- VAN KNIPPENBERG D, VAN DICK R ve TAVARES S (2007) Social identity and social exchange: Identification, support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3): 457 – 477.
- VIDOTTO G, VICENTINI M, ARGENTRO P ve BROMILEY P (2008) Assessment of organizational trust: Italian adaptation and factorial validity of the organizational trust inventory. *Social Indicators Research*, 88: 563 – 575.
- WEBBER SS (2011) Dual organizational identification impacting client satisfaction and word of mouth loyalty. *Journal of Business Research*, 64(2): 119 – 125.
- WONG, YT, NGO, HY ve WONG, CS (2006) Perceived organizational justice, trust, and ocb: a study of chinese workers in joint ventures and state – owned enterprises. *Journal of World Business*, 41, 344 – 355.
- YAZICIOĞLU İ (2009) Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Güz, 8(30): 235 – 249.
- YEŞİLTAŞ M (2012) Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- YETİM – EREL AE (2010) Genel Liselerde Örgütsel İletişim ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- YILMAZ K (2009) Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59): 471 – 490.
- YURT Ö (2004) Lojistik Dış Kaynak Kullanımında Güven Faktörü – Türkiye Uygulaması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

- YÜCEL C. ve SAMANCI G. (2009) Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(1): 113 – 132.
- ZAGENCZYK TJ, GIBNEY R, FEW WT ve SCOTT KL (2011) Psychological contracts and organizational identification: The mediating effect of perceived organizational support. Journal of Labor Research, 32(3): 254 – 281.
- ZALABAK PS, ELLIS K ve WINOGRAD G (2000) Organizational trust: what it means, why it matters. Organization Development Journal, 18: 4 – 35.
- ZHANG AY, TSUI A ve Song L (2008) How do I trust thee? The employee – organization relationship, supervisory support, and middle manager trust in the organization. Human Resource Management, 47(1): 111 – 119.
- ZORLU P (2006) Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi Ve Bir Araştırma. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

EK – 1:

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Sorulara cevap verirken,“olması gerekeni düşündüğünüzü değil”, olanı belirtmeniz doğru sonuçlara ulaşmak için gereklidir. Verdiğiniz bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacak olup, elde edilen bilgilerin geçerliliği sorulara vereceğiniz cevapların gerçek durumu yansıtmasıyla mümkün olabilecektir.

Anketi cevaplayarak çalışmaya sağladığınız katkı ve bize ayırdığınız zaman için çok teşekkür ederiz.

Onur ÖZTÜRK
Kırıkkale Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1) Yaşınız:

- 1 21 – 27
2 28 – 34
3 35 – 41
4 42 ve Üzeri

2) Cinsiyetiniz: 1 Kadın 2 Erkek

3) Medeni Durumunuz: 1 Evli 2 Bekâr

4) Çalıştığınız Kurum: 1 Belediye 2 Özel Spor İşletmesi

5) Hizmet Süreniz:

- 1 0 – 3 Yıl
2 4 – 7 Yıl
3 8 – 11 Yıl
4 12 ve Üzeri

6) Eğitim Durumunuz:

- 1 İlköğretim
2 Ortaokul
3 Lise
4 Ön Lisans
5 Lisans
6 Lisans Üstü

7) Lisans ve Üstü Mezunu İseniz Mezun Olduğunuz Alan:

- 1 Beden Eğitimi ve Spor İle İlgili Bir Bölüm
2 Beden Eğitimi ve Spor Dışındaki Bir Bölüm (Lütfen Belirtiniz)

8) Aylık Kazancınıza Göre Kendinizi Konumlandığınız Sosyo – Ekonomik Düzey:

1 Alt 2 Orta – Alt 3 Orta 4 Orta – Üst 5 Üst

II. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL GÜVEN: SPOR TESİSLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA – SPOR TESİSLERİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE GÜVEN İLİŞKİSİ ANKET FORMU

| Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım derecelerini belirtiniz. 1 = Hiç Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|------------------|--------------|------------|-------------|---------------------|
| | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Fikrim Yok | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
| 1) Yöneticimin teknik olarak yeterli olduğuna güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) Yöneticimin iyi düşünerek karar vereceğine güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) Yöneticimin kurallar doğrultusunda hareket edeceğine güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4) Yöneticimin işiyle ilgili yeterli düzeyde anlama yeteneğine sahip olduğuna güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5) Yöneticimin işlerini en uygun biçimde yapacağına güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6) Yöneticimin bana söylediklerine inanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7) Yöneticim bir iş yaptığında, yaptığı bu işin başka sorunlara yol açmayacağına inanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8) Yöneticimin dikkatlice düşünerek iş yapacağına inanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9) Çalıştığım işletmenin bana adil davranacağına güveniyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10) Çalıştığım işletmede yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11) Çalışma arkadaşlarım arasındaki güven düzeyi oldukça yüksektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12) Çalıştığım işletmede birbirimize bağlılık düzeyimiz çok yüksektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13) Biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissedirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14) Diğer kişilerin çalıştığım işyeri hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15) Çalıştığım işyeri hakkında konuşurken genellikle “biz” ifadesini kullanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16) Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarımla gibi hissedirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17) Biri çalıştığım işyeri için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissedirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18) Medyada çalıştığım işyerine yönelik bir eleştiri yer aldığına kendimi kötü hissedirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ÖZGEÇMİŞ

Genel Bilgi

Adres: Çay Mah. Ahmet Yesevi Sok. Seda Apt. Çarşamba / SAMSUN

Tel: 0533 169 26 55

E – mail: onurozturk@omu.edu.tr

Eğitim ile İlgili Bilgiler

Y. Lisans 2012 – ... Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü
BES. ABD.

Lisans 2007 – 2012 Gazi Üniversitesi BESYO Spor Yöneticiliği
Bölümü

Lise 1996 - 2003 Çarşamba Anadolu Lisesi

İş Deneyimi

2014 - 19 Mayıs Üniversitesi Yaşar Doğu Spor Bilimler Fakültesi
Araştırma Görevlisi

2007 – 2009 Gazi Üniversitesi Yüzme Havuzu Yüzme Antrenörlüğü

2009 – 2013 Ankara Büyükşehir Belediyesi Yüzme Usta Öğretici

Konuşulan Diller

İngilizce

Bilişim Teknolojilerine Dair Beceriler

Bilgisayar Operatörlüğü

İlgi Alanları

Spor, tarih, sinema, edebiyat.