



Ardahan Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

**TÜRKİYE YEREL YÖNETİMLERİNDE ÖRGÜTSEL GÜVEN, ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME VE İŞ TATMİNİ İLİŞİĞİ: ELAZIĞ BELEDİYESİ**

Muhammed KARABULUT

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2019

TÜRKİYE YEREL YÖNETİMLERİNDE ÖRGÜTSEL GÜVEN, ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME VE İŞ TATMİNİ İLİŞİĞİ: ELAZIĞ BELEDİYESİ

Muhammed KARABULUT

Abdulsemet YAMAN

Ardahan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans

Ardahan, 2019

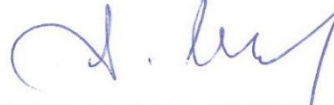
KABUL VE ONAY

Öğrencinin Adı Soyadı tarafından hazırlanan “Türkiye Yerel Yönetimlerinde Örgütsel Güven, Örgütsel özdeşleşme Ve İş Tatmini İlişği: Elazığ Belediyesi” başlıklı bu çalışma,/.../2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek lisans olarak kabul edilmiştir.

Dr.Öğr. Üyesi, Abdulsemet YAMAN



Dr.Öğr. Üyesi, Aslı ARSLAN



Dr.Öğr. Üyesi, Onur AKÇAKAYA



Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

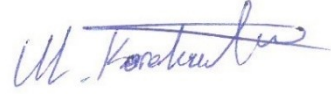
Prof. Dr. Günay KARAAĞAÇ

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Ardahan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Ardahan Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 2. yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.



Muhammed KARABULUT

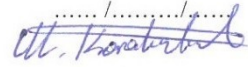
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Ardahan Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / Ardahan Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibarenay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾



Muhammed KARABULUT

"*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir. Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Tez Danışmanım **Dr. Abdulsemet YAMAN** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Ardahan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığımı beyan ederim.



Muhammed KARABULUT

ÖZET

Karabulut Muhammed. *Türkiye Yerel Yönetimlerinde, Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini İlişği: Elazığ Belediyesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ardahan, 2019.

Bu çalışmanın temel amacı, kamu kurumu alanlarından biri olan yerel yönetimlerde çalışanların örgütsel güven duygusunun var olup olmadığını ve örgütsel özdeşleşme kavramını nasıl algıladıklarını, iş tatmini boyutunun ne kadar hissedildiğini, bu kavramların birbirini nasıl etkilediklerini, birbirleriyle nerede kesiştiklerini, ne anlamda ve hangi boyutta ilişkilerinin olduğunu ölçmektir. Araştırma Elazığ Belediyesi'nde çalışanlar evreninde gerçekleştirilmiştir. Örneklem ise evrenden rastgele yöntemle seçilen dörtüyziki kişiden oluşmaktadır. Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 21,0 İstatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma), tek yönlü varyans analizi, t-testi, Regresyon ve korelasyon analizi yöntemlerinden faydalanılacaktır.

Çalışmada; “örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı pozitif bir etki” “örgütsel güven ile iş tatmini arasında anlamlı pozitif bir etki” ve “örgütsel özdeşleşme ile İş tatmini arasında anlamlı pozitif bir etki” araştırılmıştır.

Sonuç olarak, Araştırma neticesinde gerek örgütsel güven örgütsel özdeşleşme ve İştatminine ilişkin görüşlerin, çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre farklı düzeyde olduğu görülmüştür. Erkek katılımcıların kuruma olan örgütsel özdeşleşmesinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaş değişkeni açısından 60+yaş üstü katılımcıların örgütsel özdeşleşmelerin daha yüksek olduğu, yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığının ve örgütsel özdeşleşmenin arttığı sonucuna varılmıştır. Evli katılımcıların kurumla daha fazla özdeşleştiği, daha fazla örgüte güvendiği, sonucuna varılmıştır. Çalışma yılının artması iş tatminini azalttığı, örgütsel özdeşleşmeyi ve örgüte güveni artırdığı, fakat yöneticiye güveni azalttığı görülmüştür. Regresyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi % 13,9,yöneticiye güvenin özdeşleşmeye etkisi%0,9, örgüte güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi %12,8, örgütsel güvenin iş tatminine etkisi %25,8, yöneticiye güvenin iş tatminine etkisi %26,7, örgüte güvenin iş tatminine etkisi %0,089,örgütsel özdeşleşmenin iş tatminini %0,09 oranında pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Modeldeki tüm hipotezlerimiz kabul görmüştür.

Anahtar Kelimeler; Elazığ Belediyesi Çalışanları, Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini.

ABSTRACT

Karabulut Muhammed *Turkey From Local Governance, Organizational Trust and Job Satisfaction Attachment of Organizational Identification: Elazığ Municipality*. Master Thesis, Ardahan, 2019.

The main purpose of this study is to determine whether there is an organizational trust feeling in the local administrations, which is one of the public institutions, and how they perceive the concept of organizational identification; aims to measure.

The research was carried out in Elazığ Municipality employees. The sample consisted of 402 people randomly selected from the universe. SPSS 21.0 Statistics package program will be used for statistical analysis. Descriptive statistical methods (frequency, percentage, mean, standard deviation), one-way analysis of variance, t-test, regression and correlation analysis methods will be used.

Study; A significant positive relationship between organizational trust and organizational identification de arasında Significant positive relationship between organizational trust and job satisfaction güven and § Significant positive relationship between identification and job satisfaction güven was investigated.

As a result, the results of the study showed that the opinions on organizational trust identification and business process were different according to the socio-demographic characteristics of the employees. Male participants were more likely to identify with the institution. In terms of age variable, it is concluded that the identification of the participants over 60+ years is higher and the organizational commitment and identification as the age increases. It was concluded that married participants were more associated with the institution and trusted more organizations. It is seen that increasing the working year decreases job satisfaction, identifies and increases trust in colleagues and decreases trust in managers. According to the results of the regression analysis, identification can explain 13,9% of the variables of organizational trust. Confidence of the manager to the identification of the impact on the identification of trust is 12,8%, organizational trust is the effect of job satisfaction is 25,8%, trust to the manager 26,7% of the satisfaction of the job satisfaction, organization 0,089%, identification of job satisfaction was observed to affect 0.09% of all hypotheses in the model was accepted.

Keywords; Elazığ Municipality Employees, Organizational Trust, Identification, Job Satisfaction.

İÇİNDEKİLE

KABUL VE ONAY

BİLDİRİM

ETİK BEYAN

ÖZET.....	9
ABSTRACT.....	10
İÇİNDEKİLER.....	11
TABLolar LİSTESİ.....	15
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	17
ÖNSÖZ.....	18
GİRİŞ.....	16
1. BÖLÜM: YEREL YÖNETİMLER.....	19
1.1. Yerel Yönetim Kavramı.....	19
1.1.1. Yerel Yönetimlerin İşlevleri.....	19
1.1.1.1. Katılım İşlevi.....	19
1.2. Yerel Yönetim Birimleri.....	22
1.2.1. İl Özel İdareleri.....	22
1.2.2. Köyler.....	23
1.2.3. Belediyeler.....	24
1.2.3.1. Büyükşehir Belediye Yönetimi.....	26
1.2.4. Belediyelerin Organları.....	27
1.2.4.1. Belediye Meclisi.....	27
1.2.4.2. Belediye Encümen.....	27
1.2.4.3. Belediye Başkanı.....	28
İKİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL GÜVEN.....	30
2.1. Örgütsel Güvenin Tanımı.....	31
2.2. Örgütsel Güvenin Önemi.....	32
2.3. Örgütsel Güvenin Boyutları.....	33
2.4. Örgütsel Güven Modelleri.....	35

2.4.1. Mishra Güven Modeli.....	35
2.4.2. Mayer, Davis ve Shoorman'ın Örgütsel Güven Modeli.....	37
2.4.3. Bromiley ve Cummings Güven Modeli.....	38
2.4.4. Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli.....	39
2.4.5. Whitener, Brodt, Korsgard ve Werner'in Yönetmel Güvenirlik Modeli	40
2.5. Örgütsel Güven Düzeyleri.....	41
2.5.1. Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güven.....	41
2.5.2. Çalışanların Çalışma Arkadaşlarına Duydukları Güven.....	43
2.5.3. Çalışanların Örgüte Duydukları Güven.....	45
2.6. Örgütsel Güven ile İlgili Diğer Kavramlar.....	46
2.6.1. Açıklık.....	46
2.6.2. Dürüstlük ve Doğruluk.....	46
2.6.3 Güvenilirlik.....	46
2.6.4. Bağlılık.....	47
2.6.5. Tutarlılık.....	47
2.6.6. Yararlılık.....	47
2.6.7. Yeterlilik.....	47
2.7. Örgütsel Güvenin Sonuçları.....	48
3. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME.....	49
3.1. Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramları.....	49
3.2. Sosyal Kimlik Kuramı ve Örgütsel Özdeşleşme.....	51
3.3. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Tanımı.....	54
3.3.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Gelişimi.....	55
3.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Özellikleri.....	56
3.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi.....	58
3.6. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri.....	60
3.6.1. Mael'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli.....	63
3.6.2. Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli.....	63
3.6.3. Bergami ve Bagozzi'nin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.....	64
3.6.4. Kreiner ve Ashforth'un Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.....	64
3.7. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Diğer Kavramlar.....	65

3.7.1. Örgütsel İletişim.....	66
3.7.2. Organizasyonel İmaj.....	66
3.7.3. İşi Bırakma Niyeti.....	66
3.7.4 Örgütsel Destek.....	67
3.7.5. Liderlik.....	67
4. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ.....	68
4.1. İş Tatminin Önemi ve Tanımı.....	68
4.2. İş Tatminin Özellikleri.....	69
4.3. İş Tatminini Etkileyen Unsurlar.....	70
4.3.1. İş Tatminini Etkileyen Etmenler.....	70
5. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	75
5.1. Araştırmanın Metodolojisi.....	75
5.1.1. Yöntem.....	75
5.1.2. Araştırmanın Amacı.....	75
5.1.3. Evren ve Örneklem.....	76
5.1.4. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli.....	76
5.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	77
5.1.6. Araştırmanın Varsayımları.....	77
5.1.7. Veri Toplama Araçları.....	77
5.1.8. Verilerin Analizi ve Güvenilirlik.....	78
5.2. Bulgular ve Yorumlar.....	79
5.2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	79
5.2.2. Faktör Analizleri.....	81
5.2.2.1. Örgütsel Güven Faktör Sonuçları.....	81
5.2.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Faktör Sonuçları.....	81
5.2.2.3. İş Tatmini Faktör Sonuçları.....	82
5.2.2.4. Güvenilirlik Analizleri.....	84
5.2.2.5. Normallik Analizi.....	85
5.2.3. Araştırmanın Verilerine İlişkin Bulgular.....	87
5.2.4. Korelasyon Analizi.....	97
5.2.4.1. Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	98

5.2.4.2. Yöneticiye Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	99
5.2.4.3. Örgüte Güveninin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	99
5.2.4.4. Örgütsel Güvenin İş Tatmini Üzerinde Etkisini Yönelik Regresyon Analizi.....	100
5.2.4.5. Yöneticiye Güvenin İş Tatmini Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	100
5.2.4.6. Örgüte Güvenin İş Tatmini Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	101
5.2.4.7. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	102
6. BÖLÜM: TARTIŞMA.....	103
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	108
KAYNAKÇA.....	112
EKLER.....	130
ÖZGEÇMİŞ.....	133

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	79
Tablo 2.	Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	79
Tablo 3.	Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	79
Tablo 4.	Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	80
Tablo 5.	Katılımcıların Çalışma Statüsüne Göre Dağılımı.....	80
Tablo 6.	Katılımcıların Kıdem Yıllarına Göre Dağılımı.....	80
Tablo 7.	Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Boyutlarının Faktör Analizi.....	83
Tablo 8.	Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Boyutlarının Güvenirlilik Analizi.....	84
Tablo 9.	Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Boyutlarının Normallik Analizi.....	85
Tablo 10.	Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi.....	87
Tablo 11.	Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Güven, İş Tatmini Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılık Analizi.....	88
Tablo 12.	Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme. Örgütsel Güven ve İş Tatmini Düzeylerinin Eğitime Göre Farklılık Analizi.....	91
Tablo 13.	Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Güven, İş Tatmini Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi.....	92
Tablo 14.	Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Düzeylerinin Çalışma Statüsüne Göre Farklılık Analizi.....	94
Tablo 15.	Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven, İş Tatmini Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Farklılık Analizi.....	95
Tablo 16.	Boyutların Ortalama ve Standart Sapmaları.....	97
Tablo 17.	Boyutların Korelasyon Analizi.....	98

Tablo 18. Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	82
Tablo 19. Yöneticiye Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	99
Tablo 20. Örgüte Güveninin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	100
Tablo 21. Örgütsel Güvenin İş Tatmini Üzerinde Etkisini Yönelik Regresyon Analizi.....	100
Tablo 22. Yöneticiye Güvenin İş Tatmini Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	101
Tablo 23. Örgüte Güvenin İş Tatmini Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	101
Tablo 24. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	102
Tablo 25. Hipotez Testlerinin Sonuçları.....	102

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Mayer, Davis ve Shoorman'ın Örgütsel Güven Modeli.....	38
Şekil 2. Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli.....	39
Şekil 3. Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Boyutlarının Normallik Analizi Testi Grafikleri.....	86



ÖNSÖZ

Bu çalışmanın yürütülmesi sırasında ümit verip yol gösteren, desteğini esirgemeyen değerli bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım danışman hocam Dr. Abdulsemet Yaman'a, tüm içtenliğimle teşekkür ederim.

Çalışmam sırasında her türlü soruma sebatla cevap verip ilgiyle yardımcı olan Ardahan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü çalışanlarına ve yazım kuralları denetimi konusunda yardımcı için Dr. Sümeyye Akça'ya, teşekkür ederim.

Ardahan Üniversitesi İİBF sıralarında bana bir kimlik kazandıran hayata bakış açımı değiştiren bütün hocalarıma ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Çalışmam sırasında küçük veya büyük yardımını esirgemeyen öncelikle sevgili annem Hatice Karabulut, babam Hayri Karabulut, kız kardeşim Şeyma Karabulut, erkek kardeşim Mustafa Karabulut ve dayım Veysel Öztürk'e teşekkür ederim.

Çalışmamı sevgili büyük annem Emine Karabulut'a adıyorum...

Haziran,2019

MUHAMMED KARABULUT

GİRİŞ

Yerel yönetimin kapsamlı tanımı, “Bir devlet veya bölgesel yönetimin alt birimi olan nispeten küçük bir alanda sınırlı sayıda kamu politikası tarafından yetkilendirilen ve yetki verilen bir kamu otoritesidir” (Keleş, 1991, s.19). Modern demokratik toplumlarda yerel yönetimler, hükümeti birlikte yönetme yetkisini alan organlardır. Gözler ve Kaplan (2015, s.54) ‘a göre idari teşkilat yapısı merkezi idare ve yerinden yönetim kuruluşları olarak ayrılmıştır. Merkezi idare yapısı başkent teşkilatı ve taşra teşkilatından oluşmaktadır. Başkent teşkilatında, Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar, Yardımcı kuruluşlar, Taşra teşkilatında ise İller ve İlçeler bulunmaktadır. Yerinden yönetim kuruluşları ise mahalli idareler ve kamu kurumları olarak ayrılmaktadır. Mahalli idareler; il özel idareleri, belediyeler ve köylerden oluşurken, kamu kurumları, YÖK, Üniversiteler, TRT, TÜBİTAK ve diğerleri olarak aktarılmaktadır (Gözler ve Kaplan, 2015, s.54).

Gül (2008, 98-99) e’ göre Yer yönünden (Coğrafi) yerinden yönetim, merkezi yönetim yapısı dışında sınırlı bir biçimde idari ve mali özerklik verilen yerel yönetim birimleridir, il özel idareleri, köyler ve belediyelerden oluşmaktadır. Hizmet (işlevsel) yerinden yönetim kuruluşları ise daha etkin kamu hizmeti amacıyla merkezi yönetimin dışında yasalarca belirlenmiş birimlere özerklik verilmesi sonucu oluşturulmuştur. TRT, YÖK, TSE, TÜBİTAK, ASKİ ve diğerleri hizmet yerinden yönetim kuruluşları olarak değerlendirilmektedir (Gül, 2008, 98-99).

Parlak ve Ökmen (2015, s.20) 'e göre, “belirli bir coğrafi bölgede yaşayan yerel topluluk üyeleri, yerel yönetimler, birlikte yaşamaları, karar vermeleri nedeniyle en çok ilgisini çeken konularda hizmet üretmek amacıyla kurulmuştur.” Bu organlar yerel halk tarafından seçilir. Gelirleri, bütçeleri ve personeli olan kamu tüzel kişilikleri, üstlendikleri hizmetler için kendi örgütsel yapılarını kurabilmekte ve merkezi idare ile ilişkilerinde idari özerklikten faydalanmaktadırlar (Parlakve Ökmen, 2015, s.20).

Parlak ve Ökmen (2009, s.133) ‘ e göre Türkiye yerel yönetimlerinde ilk dikkat çekici gelişmeler tanzimat döneminde yaşanmıştır. 1885 Kırım savaşı ile Osmanlı Başkenti İstanbul ‘a gelen İngiliz ve Fransız askerlerinin kalabalık olmasıyla ilişkili dönemim aktif batılı güçlerinin desteği üzerine 1854 tarihinde İstanbul Şehri Emaneti idaresi kurulmuştur. Sonrasında 1857 yılında Gayri Müslimlerin yoğun olduğu Galata ve

Beyoğlu semtlerinde yabancı dili Fransızca olan numune daireleri kurulmuş, bunlarda başarısız örgüt yapılanmaları olarak değerlendirilmiştir. Fransız tipi belediyeleri sırasıyla 1864 ve 1870 Vilayet Nizamnameleri ile merkezîyetçi idari yapısıyla devam ettirilmiştir. 1876 yılında Kanun-i Esasi ile belediye kuruluşu yasallaştırılmış, Dersadet ve Vilayet Belediye Kanunları ile yapısal ve işlevsel olarak kanuni düzlemde değiştirilmiştir. 1877 Vilayet Belediye Kanunu ile her kent ve kasabaya bir belediye meclisi kurularak o kentin temel ihtiyaçları meclis tüzel kişiliğine bırakıldığı aktarılmaktadır (Parlak ve Ökmen, 2009, s.133).

Cumhuriyet dönemi ise tüm yasal niteliklere sahip yerel idarelerin kurulmasıyla sonuçlanmıştır. 1923 Cumhuriyetin ilanından bir yıl sonra, 1924 yılında 442 sayılı Köy Kanunu ve 1930 tarihli 1580 sayılı Belediye Kanunu bu alanda atılmış önemli adımlar olarak görülmektedir. Bu yasalarla tüzel kişiliğe sahip köy ve belediye idareleri kurulmuştur. 1980'lerden sonra, toplum tarafından kabul gören ve gelişen yerel bir yönetim oluştuğu aktarılmaktadır (Ökmen ve Elma, 2013, s.23).

Yerel otoriteler, 1982 Anayasası'nın Yerel yönetimlerinin 127. maddesinde; "İl, belediye veya köy halkının temel ilkelerini ve kanunda gösterilen karar organlarının ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere seçmenler tarafından oluşturulan kamu organları" olarak tanımlanmaktadır (Kaplan, 2007, s.158).

Anayasanın 127. Maddesinde, yerel yönetimler ile ilgili olarak bazı düzenlemeler getirilmiştir. Yerel yöneticilerin seçimi, her beş yılda bir 67. maddenin ilkelerine uygun olarak yapılır. Ancak, yönetimler seçimi milletvekili veya ara seçimlerinden bir yıl önce veya sonra, milletvekillerinin genel veya ara seçimleri ile birlikte yapılır. Yasal düzenleme ile büyük yerleşim yerleri için özel yönetim şekilleri getirilebilir (Kaplan, 2007, s.158-159).

Yerel yönetimlerin seçilmiş organlarının, bu sıfatını kazanmalarına ilişkin itirazların çözümü veya kaybetmeleri konusundaki denetim yargı yoluyla yapılır. Ancak, görevleriyle ilgili bir suç sebebiyle hakkında inceleme, soruşturma veya kovuşturma açılan yerel yönetim birimleri veya bu birim üyelerini, İçişleri Bakanlığı, geçici bir tedbir olarak, kesin hükme bağlana kadar görevden el çektirilebilir. Merkezi yönetim, yerel yönetimlerin yerel hizmetlerin bütünlüğü ilkesine uygun olarak yürütülmesi, kamu görevlerinde birliğin sağlanması, halkın korunması ilkesine uygun olarak yasa da belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde idari vesayet yetkisine sahiptir. Yerel ihtiyaçların

gerektiği şekilde faydalanması ve karşılanması savıyla oluşturulmuştur. Yerel yönetimlerin belirli kamu hizmetlerini kurması için, Bakanlar Kurulunun izniyle, görevlerini, yetkililerini, mali ve kolluk uygulamalarıyla ve merkezi idare ile olan bağlantılarıyla bir arada kurulurlar. Bu idarelere görevleriyle orantılı gelir kaynakları sağlanmaktadır (Kaplan, 2007, s.158-159).



1.BÖLÜM: YEREL YÖNETİMLER

1.1.Yerel Yönetim Kavramı

Ülkemizdeki sosyal düzen ve devlet işlerinin sürekliliğini sağlamak, kamu mal ve hizmetlerini vatandaşlara daha hızlı, daha verimli bir şekilde ulaştırmak için kamu yönetim sistemi merkezi yönetim ve yerinden yönetim olarak ayrılmıştır. Merkezi idare teşkilatı esas olarak başkanlık, başbakanlık, bakanlıklar, yardımcı kuruluşlar ve bağlı kuruluşlardan oluşurken, yerel yönetimler il özel idareleri, belediyeler ve köylerden oluşmaktadır. Merkezi yönetim ve yerel yönetimler, idarenin iki tamamlayıcı unsurudur örgütleri ve görevleri ile bir bütün teşkil ederler (Gözler ve Kaplan, 2015, s.54).

Yerel yönetim birimlerinin ülkelere göre farklı idari yapılarda ve farklı boyutlarda oluştuğuna dikkat çeken Arıkboğa (2008, s.158) 'e göre, Türkiye 'de meclis-başkan modelinin bulunduğunu aktarmaktadır. Bu modelin temeli kuvvetler ayrılığı ilkesine dayandırılır. Yürütmenin tek kişiye bırakıldığı modelde başkan yürütmeyi elinde bulundurmaktadır, meclis ise karar organı olarak yürütmenin dışında tutulmaktadır. Başkanın yürütmeye hâkimliği, ağır veto yetkisi, idari yapıdaki hiyerarşik üstünlüğü veya personel atamasına yönelik gücünün şiddetine göre güçlü ve zayıf başkan formlarına ayrılabilir (Arıkboğa, 2008, s.158-159).

1.1.1.Yerel Yönetimlerin İşlevleri

1.1.1.1. Katılım İşlevi

Halkın yerel yönetime katılmasına izin veren farklı uygulamalar vardır. Bunlar arasında, halkın oyları, halk toplantıları, parlamento toplantılarına katılım, danışma kurulları ve belediye meclisi bulunmaktadır (Çukurçayır, 2002, s.211).

Halk Demokrasisi ve Doğrudan Demokrasi: Bugün doğrudan demokrasinin uygulanmasının imkânsız olduğuna inanılmaktadır. Çünkü bu düşünce zaman, maliyet ve verimlilik açısından uygulanabilir olmaktan uzak bir yöntem olarak kabul edilir. Bununla birlikte, doğrudan demokrasi, halka bazı önemli konularda daha etkili kararlar vermelerine yardımcı olacak seçenekler sağlama fırsatı vermektedir. Doğrudan demokraside halk artık tüketici değildir. Başka bir deyişle, pasif olmaktan çıkar ve içinde yaşadığı çevreyi oluşturur. Aynı zamanda, doğrudan demokrasiden ve temsil

sisteminden kaynaklanan boşluklar katılımı ortadan kalkar; yöneticiler, yerel halkın sorunlara karşı daha hassastır(Çukurçayır, 2002, s.211).

Dijital demokrasi: Günümüzde bir başka katılım aracı olarak dijital demokrasi kavramı, bilişim ve teknolojiye paralel olarak gelişmektedir. Demokratik sürecin işleyişi açısından gerekli olan faaliyetlerde bilgi ve iletişimin teknolojilerinin geliştirdiği stratejiler ile yürütülmesi olan e-demokrasi, vatandaşlara bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak politikalara yön verme ve hesap sorma yolunu açmaktadır. E-demokrasi bu özelliği e-devlet oluşumuna katkı sağlarken, e-devlet uygulamaları ise katılımcı demokrasiyi elektronik ortama aktararak e-demokrasiyi beslediği aktarılmaktadır (Güler ve Şahnagil, 2017, s.1).

Halka Açık Toplantılar: Yerel yönetimler tarafından örgütlenen halkı bilgilendirmek ve toplantılar yapmak, uzmanlar ve idarecilerin faaliyetleri hakkında kamuoyunda tartışılması yerel yönetimlerin güçlendirilmesi için önemlidir. Bu toplantıların etkinliği, yerel konsey ve başkanların kararlarında çok daha etkilidir. Aynı zamanda, bu toplantılar, yönetim ve halk arasında direkt ve sağlıklı bir bilgi akışı sağlanması açısından oldukça önemlidir. Bu alanda dünyanın farklı ülkelerinde farklı uygulamalar sergilenmektedir. Yerel koşullara bağlı olarak, yerel topluluk üyeleri, toplantı tutanaklarına geçirilmek şartıyla bu toplantılarda görüşülecek gündem maddeleri hakkında sözlü veya yazılı önerilerde bulunabilir veya görüşlerini beyan edebilirler (Çukurçayır, 2002, s.210-211).

Meclis Toplantılarına Katılım: Yerel halkın meclis toplantılarına katılımını sağlamak, halkın istek ve sorunlarının meclise ve yönetime iletilmesini sağlamak için önemli yöntemlerden biridir. Aynı zamanda, bu toplantılara katılan halkın bilgi eksikliği de ortadan kalkar (Çukurçayır, 2002, s.210-211).

Danışma Kurulları: Karar alma ve uygulama süreçlerinde yerel halkın ve sivil toplum örgütleriyle istişarelerin oluşması ve bu amaçla kurumsal düzenlemeler yapılması katılımın önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Demokratik kitle ve meslek örgütlerinin, uzmanların ve kamu temsilcilerinin yerel yönetimlerin ana çalışma alanlarına katılımı ve çalışmalarında yerel yönetimlere yönlendirilmesiyle danışma komitelerinin kurulması halkın bilinçlendirilmesi ve sorumluluğunun sağlanmasında çok önemlidir (Çukurçayır, 2002, s.210-212).

Ayrıca, bu tür birimler, yerel yetkililer ile yerel halkın görüşlerini iletmede ve yetkili makamlar ile bu kurulları oluşturanlar arasında aracı olarak hareket etmede önemli işlevlere sahip olduğu bilinmektedir. Bu kurullar, halkın yerel yönetimlere katılımını arttırmak için kamu işleri ve sorunları konusunda yetkili birimlerle birlikte çalışan yerel topluluk üyelerinden oluşur (Çukurçayır, 2002, s.210-213).

Şehir Konseyleri: Seçilmiş yerel yönetimin çalışmalarına halkın katılımını ve kontrolünü sağlamak için, yerel yönetim birimlerinin en alt seviyesinden, demokratik kitle örgütleri ve uzmanlarının temsilcilerinin katılımıyla yukarı doğru düzenlenen şehir konseylerini, Dinamik yapıları ile etkin çalışma imkânına sahip olabilir. Belediye meclisinin her türlü faaliyetlerini izleyerek belediye meclislerini halka sunarak bir rapor oluşturmak; tartışma için fırsatlar yaratır; Böylece mevcut sorunların çözümüne ve gelecek için tasarımlara katkıda bulunurlar (Çukurçayır, 2002, s.210-213).

1.2. Yerel Yönetim Birimleri

1.2.1. İl Özel İdareleri

5302 sayılı Kanun uyarınca, İl özel idaresi, il halkının yerel ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan tüzel kişiliktir. İl Özel İdareleri Kanunu'nda, bu idarelerin görevleri belediye sınırları içinde ve belediye sınırları dışında olmak üzere iki bölümde düzenlenmektedir (5302, Madde 6). Her ne kadar belediyeler köy halkının, şehir ve kasabanın (belediye) ihtiyaçlarına cevap vermek zorunda olsalar da, belediyeler genel olarak il halkına hizmet vermekle yükümlüdür. Bu, il özel idareleri tarafından hem kırsal hem de kentsel alanlarda sunulan hizmetlerin sağlanmasında bir engel olmadığını göstermektedir. Çünkü il sınırları içerisinde hem belediyeler hem de köyler yer almaktadır (Keleş, 2006, s.145).

İl halkının hizmetleri, merkezi idare ve il yerel idaresi tarafından sağlanmaktadır. Özel adın eklenmesi il yerel idaresine, devletin merkez-devlet örgütü içinde bir adım kuruluş olan ilin genel yönetimi kavramından ayırmaktır”(Meriç, 1983. s. 39).

İl özel idaresinin kurulması için özel bir süreç gerekmez. Merkezi hükümet bir yere il statüsü kazandırdığında, otomatik olarak özel bir il yönetimi ortaya çıkar. Tüzel kişilik ilin kaldırılmasıyla sona erer (Keleş, 2006, s.147).

2012 sonlarına doğru gelen 6360 sayılı ‘On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi Kurulması Ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’ il özel idarelerinin (madde 3) büyükşehirlerdeki tüzel kişilikleri kaldırılmıştır. Yetki, imtiyaz, hizmet araçları, süren davaları Büyükşehir belediyelerine devrine hüküm verilmiştir (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar,04.05.2019>). Mevcuttaki diğer illerde İl özel idarelerin tüzel kişilikleri devam etmektedir.

1.2.2. Köyler

Türkiye'de bilinen köy tanımına göre, az nüfuslu yerleşim bölgeleri, ana yerleşim merkezlerinden uzak, ekonomik yapı büyük ölçüde tarıma dayalıdır ve kendine özgü sosyal ilişkileri ile yerleşim yerleri akla gelmektedir. Bu bakımdan zaman zaman “kırsal yerleşim yerleri” isminin verildiği görülmektedir (Eryılmaz, 2003, s.159).

Köyler, 19.03.1924 tarihli 442 sayılı Köy Kanununa göre kurulmuştur ve köy muhtarlarına tüzel kişilik verilmiştir. Aslında, Köy Kanunu, küçük yerleşim birimleri için verilen bir belediye kanunlarıdır (Keleş, 2006, s.189). Köy idaresini düzenleyen 442 sayılı kanun, köyü farklı açılardan tanımlamaktadır. Nüfusu iki binin altında olan yerleşim yerlerine köy denir. Cami, okul, mera, yayla, bataklık gibi malların ve toplu ya da dağılmış evlerde yaşayan insanlar, bağlar, bahçeler ve tarlalar ile birlikte bir köy, kendi içinde taşınır ve taşınmaz malı yasa ile kendisine verilen bir varlık olarak belirlenmiştir (Keleş, 2006, s.189).

Köy yönetimi veya yöneticileri, köy yerleşim biriminin gelişimini ve orada yaşayan insanların ortak ihtiyaçlarını hedef alan, seçimle yöneticisi gelen, kamu tüzel kişiliğine sahip yerel bir devlet teşkilatıdır (Aytaç, 1995, s.19). Belediyelere ve il özel idarelerine kıyasla köyler, köy odaklı hizmetlerin uygulanmasında daha pratik olmaksızın kendi yerel bir hizmet birimi olmak yerine aracı bir rol oynamaktadır (Kaplan, 2007, s.159).

Köylerin yerelleştirilmesi ve tüzel kişiliğin kazanılması, 17.3.1924 tarihli 442 sayılı Köy Kanunu ile gerçekleştirilmiş ve yasal eksiklikler tamamlanmış köyler devletin idari yapısı içerisinde yerel bir idari birim haline gelmiştir. Toplumsal kalkınmanın ilk koşulu, devletin ve halkın gücünün birleşmesi için köyler özerk bir kamu tüzel kişiliği haline getirilmiştir (MİGM, 1998, s.147). 442 Sayılı Kanun 1924 yılı şartlarına göre, iyi organize edildiği belirtilmekte, köylere tüzel kişilik verilerek köy idarelerinin kuruluş imkânı sağlanmasına karşın, 1950'lerde ekonomik ve sosyal koşullardaki değişiklikler bu idarelerin güçlendirilmesini sağlayacak yeni ihtiyaçlar ve önlemler zamanında alınmamıştır (Kaplan, 2007, s.159).

2012'de 6360 sayılı 'on üç ilde büyükşehir belediyesi kurulması ve yirmi yedi ilçe kurulması ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılmasına dair kanun' büyük şehir belediyeleri ve büyük şehir belediyesi olan illerdeki köyler (madde 5) mahalle olmuştur (<https://www.tbmm.gov.tr//kanunlar,04.05.2019>).

1.2.3. Belediyeler

Anayasanın 127. maddesi, “yerel idarelerin yerel halkın ihtiyaçlarını karşılamak için karar organları yasayla belirlenmiş, kanunla seçilmiş olan seçmenler tarafından kurulan kamu tuzel kişiliğini ongormektedir. İller, belediyeler veya köyler Ayrıca, 5393 sayılı Belediye Kanununda belediye, belediye sakinlerinin yerel ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş ve karar organı seçmenler tarafından seçilmiş idari ve mali ozerkliğe sahip bir kamu tuzel kişiliğidir (Kaplan, 2007, s.158).

Belde ve belediyeler Arapçada kent anlamı taşıtmaktadır, fakat yasal şartları yerine getirerek belediye statüsü kazanmış ve her bir yerleşim biriminin sosyolojik anlamda “kent” demesi mümkün değildir (Keleş, 2006, s. 220).

Belediyeler, belirli bir coğrafi bölgede topluluk halinde yaşayan insanların belirli ve sınırlı yerleşimlerinin idari organizasyonlarıdır (Günday, 2002, s.420).

Türk idari yapısı içinde beş farklı belediye bulunmaktadır. Belediye kanununa göre kurulan ve faaliyet gösteren belediyeler, il’e bağlı ilçe belediyeleri ve belde belediyeleri. Sadece büyük kentlerde kurulan ve farklı statülere sahip büyük şehir belediyeleri ve büyük şehir ilçe belediyeleri olmak üzere aktarılmaktadır (<https://www.e-icisleri.gov.tr/MulkildariBolumleri>).

ner (2006, s.5-6)’e göre yasal olarak, idari ve mali ozerklik ilkesinin sağladığı değişiklikle, belediye, merkezi hükümet ve yerel topluluk ile olan ilişkilerinde ve aynı zamanda yerel halkla kurumsal bir yapı çerçevesinde daha farklı bir uygulama biçimine girmiştir. Yerel ortak ihtiyaçları olan ozerklik, demokrasi, açıklık, yönetişim eksenine katılım, bilgi edinme vb. Olgusundan dolayı birçok yeni yönetimsel durum gerekmektedir. Bu yasal perspektif çerçevesinde ülkemizdeki belediyeler; Yerel halkın gereksinimlerini karşılayan, merkezi hkmetle ilişkilerde idari ve mali ozerkliğe sahip yönetim uygulamalarına karşı kurumsal yapılar olarak tanımlanması gerektiği belirtilmektedir (ner, 2006, s.5-6).

Belediyeler ile ilgili değişikler süreçsel olarak şöyle aktarılmaktadır; 1877 Dersaadet Belediye Kanunu, 1912 yılında kaldırılmış ve tüm belediyelerin belli statülere kavuşmuştur. 1930 yılında 1580 sayılı Belediye Kanunu ile temel bir düzenleme getirilmiştir. 1984 yılında yürürlüğe giren 3030 sayılı Kanun ile büyük şehir belediyeleri

için farklı bir yapı planlanmıştır. 1580 sayılı Belediye Kanunu, 2004 yılına kadar yetmiş dört yıl boyunca yürürlükte kalan 24.12.2004 tarihinde kabul edilen 5272 sayılı Belediye Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak, 5272 sayılı Kanun'a aykırı olduğu tespit edilmiştir. Anayasa formu açısından ve Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Daha sonra 03.07.2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediyeler Kanunu çıkarılmıştır. Bu yasa ile belediyelere birçok yeni görev verilmiş ve yönetim sisteminde köklü bir değişiklik yapılmıştır (Öner, 2006, s.38).

5393 sayılı Belediye Kanunu, hem yerel metinlerde hem de ulusal ölçekte yerel yönetim konularında yapılan çalışmalarda önerilen çeşitli hükümleri içermektedir. Bu yeniliklerden biri katılımcı demokrasi, açıklık ve bilgi alma hakkı üzerine yapılmış ve bilgi toplumunun bazı yönlerinde de yer almıştır (Öner, 2006, s.39).

Sonrasında 2008 yılında 5747 sayılı 'Büyükşehir Belediyesi sınırları İçerisinde İlçe Kurulması ve Bazı kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 5216 sayılı kanunlarda ilk kademe belediyelerine yapılan atıflar ilçe belediyelerine yapılarak alt kademe belediyeleri ilçe belediyelerine dönüşmüştür (Özgür ve Yavuzçehre, 2016, s.918).

Son yapılan 6360 sayılı kanun ile öncelikle Büyükşehir olmak için il sınırı içerisindeki nüfus 750.000 şeklinde değiştirilmiş, on üç il büyük şehir belediyesi statüsüne kavuşarak toplamda otuz il, büyükşehir belediyesi olmuştur. Büyükşehir belediyelerindeki il özel idareleri kaldırılmış, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı (YİKB) kurulmuştur. 6360 sayılı kanun ile büyükşehir belediyelerindeki köyler ve beldeler bağlı buldukları ilçelerin mahallesi olarak dönüştürülmüştür. Büyükşehir belediyelerine bağlı ilçe belediyeleri ise büyükşehir ilçe belediyeleri olmuştur (Özgür ve Yavuzçehre, 2016, s.919).

1.2.3.1. Büyükşehir Belediye Yönetimi

Keleş (2006, s. 286) 'e göre hızlı kentleşmenin bir sonucu olarak, şehirlerin büyümesi, belediye sınırları dışındaki düzensiz ve plansız gelişmelere neden olmuştur. Denetim dışındaki alanların sıkı bir şekilde denetlenmesi ve bu alanlardaki gelişmeler; Bir yandan, çeşitli yerel yönetim birimleri arasında yakın bir işbirliği kurmak, diğer yandan şehirler için imar planları hazırlamaktan sorumlu yerel yönetim organlarını yeniden düzenlemek ve güçlendirmek gerekli hale gelmiştir. Büyük bir belediyenin sınırlarının düzenlenmesi ve dolayısıyla otoritenin tekrar sağlanması yerel yönetimin işidir. 2004 yılında yürürlüğe giren 5216 sayılı Kanun, büyükşehir belediyesi yönetiminin yasal statüsünü düzenlemek ve hizmetlerin planlanmasını, programlanmasını, etkin, verimli ve uyum içinde sağlamak için tasarlanmış bir kanun olarak düşünülmektedir (madde 1). 5216 sayılı Kanun uyarınca (madde 3), büyükşehir belediyesi; birinci kademe belediyeler ile koordinasyonu sağlamak; kanunla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren yetki ve sorumlulukları kullanan; İdari ve mali özerkliğe sahip bir kamu tüzel kişiliği olarak tanımlanır ve karar organı seçmen tarafından seçilir (Keleş, 2006, s.286). 5216 sayılı Kanunda, büyük ölçekte planlı, programlı, etkin ve verimli hizmet sunmayı amaçladığı belirtilmektedir. Bu hedeflere ulaşmak için büyükşehir belediye modelinde iki aşamalı bir yapılanma yapılır. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile oluşturulan büyükşehir belediye modeli, 5393 sayılı Kanun'a tabi belediyeler hariç, farklı yasal düzenlemelerin uygulandığı ve farklı statülerin geçerli olduğu bir modeldir. 5393 sayılı Belediye Kanunu ve diğer hükümler 5216 sayılı Kanun'a aykırı olmayan ilgili kanunlar ayrıca büyükşehir ve birinci kademe belediyelere de uygulanabilir (Öner, 2006, s.54). Fakat 2012 yılında yürürlüğe giren 6360 sayılı kanun ile büyük şehir belediyelerinin yapısında birçok değişiklikler olmuştur.

Özgür ve Yavuzçehre (2016, s.920) çalışmasında yapılan değişiklikleri şöyle özetlemiştir; Büyük şehir belediyelerinin sayısı katılan diğer İllerle birlikte otuz 'a ulaşmıştır, büyük şehir belediyelerindeki ilk kademe ve ilçe belediyeleri kaldırılmış yerine büyükşehir ilçe belediyeleri kurulmuştur. Büyük şehirlerdeki il özelidarelerinin tüzel kişiliği kaldırılmıştır. Büyükşehir belediyelerindeki köyler ve beldelerin büyük kısmının tüzel kişilikleri kaldırılarak mahalleye dönüştürülmüşlerdir. Az sayıda belde belediyeleri ise komşu yerleşimlerle birleştirilerek ilçe statüsüne kavuşturulmuştur (Özgür ve Yavuzçehre, 2016, s.919).

1.2.4. Belediyelerin Organları

1.2.4.1. Belediye Meclisi

Belediye meclisi, seçimlerle iş başına gelmektedir ve karar organı olarak aktarılmaktadır (Arıkboğa, 2008, s.164). 2005 yılı 5393 sayılı kanuna (madde, 17) göre belediye meclisi belediye tüzel kişiliğinin temel karar alma organıdır. Belediye meclisinin bütün üyeleri, çoğulcu ve demokratik yapının yerel temsilcisi, yüzde oranlı nispi çoğunluk temelinde doğrudan yerel halk tarafından seçilirler. Belediye meclisi, kendisi tarafından belirlenen her ayın ilk haftasında toplanır. Belediye başkanı tarafından belirlenen bu toplantıların gündemi Ekim ayının başında. Parlamentoda, stratejik plan, yatırım ve çalışma programlarını, belediye faaliyetlerini ve personel performans kriterlerini görüşüp kabul eder (madde, 19). Belediye adına imtiyazların verilmesi yap-işlet veya yap-işlet-devret modeli ile belediye yatırımlarının inşası, Belediye şirketlerinin, işletmelerin ve yan kuruluşlarının özelleştirilmesine karar vermek belediye meclisinin görevleri arasındadır. Belediye Meclisi; meydan, cadde, sokak, park, tesis ve benzerlerini adlandırmak, mahallenin kuruluşu, kaldırılması ve entegrasyonuna karar vermekle sorumludur (madde, 18).

Meclis'in denetleme işlevlerinde, Meclis üyeleri, (madde, 26) Meclis Başkanlığı'na öneride bulunarak belediye işleri ile ilgili konularda sözlü veya yazılı soru sorma hakkına karar verebilirler. Bu soruya sözlü olarak veya belediye başkanı ve atanacak kişi tarafından yazılı olarak cevap verilir (<http://www.mevzuat.gov.tr/5393>).

1.2.4.2. Belediye Encümen

Belediye Encümeni temelde danışma organı ve yürütme kurulu niteliği göstermektedir. İdari nitelikli kararlar alması yürütme kurulu niteliğinin özelliği olarak gösterilmektedir (Arıkboğa, 2008, s.164). 5393 sayılı Kanun (madde, 33) nüfusu 100,00 üzeri olan belediyeler ve il Belediyelerinde, belediye meclisinin her yıl seçeceği üç üye, mali hizmetler birim amirinin seçeceği iki üye ve belediye başkanının birim amirleri arasından seçeceği iki üye toplam yedi kişiden oluşur. Diğer belediyelerde ise meclisin

sececeği iki üye mali hizmetler birim amirlerinin ve belediye başkanının sececeği birim amirleri arasından bir üyeye toplamda beş kişiden oluşur. Yürütme ve danışma organı olarak nitelendirilen Encümen (Arıkboğa, 2008, s.164), kanunda (madde, 33) belediye başkanının havale ettiği veya verdiği görevleri yapmaktadır. Bazıları şu şekilde sıralanmaktadır stratejik plan ve yıllık çalışma programı ile bütçe ve kesin hesabı inceleyip belediye meclisine görüş bildirmek. Kanunda öngörülen cezaları vermek, Öngörülemeyen giderler ödeneğinin haracama yerlerini belirlemek. Umuma açık yerlerin açılış ve kapanış saatlerini belirlemek Encümen görevleri olarak belirlenmiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr/5393>).

1.2.4.3. Belediye Başkanı

1963'ten bu yana belediyede yaşayan insanlar tarafından tek başına ve çoğunluk bazında doğrudan seçilen belediye başkanı, belediye idaresinin başı ve yürütme organıdır (Arıkboğa, 2008, s.164). Belediye başkanı, aynı zamanda belediye meclisi başkanıdır. Belediye başkanı belediye halkını ve belediyenin tüzel kişiliğini belediye teşkilatının başı olarak temsil eder. Başkan belediye teşkilatını yönetir, belediye personelini atar, belediyenin haklarını ve çıkarlarını korur (Öner, 2006, s.40).

Belediye başkanı; Belediyeyi stratejik plana göre yönetir. Belediye yönetiminin kurumsal stratejilerini oluşturur, bütçeyi, belediye faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini bu stratejilere göre hazırlar, uygular, izler ve değerlendirir. Stratejik plan ve performans değerlendirme raporlarını parlamentoya sunar (Kaplan, 2007, s.158).

Belediye Başkanı; Belediye bütçesini uygular, bütçedeki belediye ve konsey otoritesi dışındaki transferler için onay verir ve yoksullar için tahsis edilen ödeneği kullanma yetkisi bulunur. Belediye başkanı aynı zamanda engellilere yönelik hizmetlerin yürütülmesinde ve engelliler için bir merkez yaratılması görevini üstlenmiştir. Halkının huzuru, refahı, sağlığı ve mutluluğu için gerekli önlemleri almak zorunda olan belediye başkanı, belediye meclisinin kararını talep etmek ve belediyeye verilen görevleri yerine getirmek için girişimlerde bulunur (5272 sayılı Belediye Kanunu: Madde 37-38).

Yeni belediye kanunları belediye başkanı için somut ve bilimsel gerekçelere dayanmaktadır ve belediye planının uygulanmasından sorumlu tutmaktadır. Yıllık

raporu parlamentoya sunan belediye başkanı meclise stratejik plan sunar ve faaliyetlerini parlamento tarafından onaylanan stratejik plana uygun olarak yürütür. Belediye başkanının denetimi altındaki stratejik bir plan gibi somut bir belge olmasına rağmen, belediye başkanının yıllık faaliyetlerinin stratejik plana uymaması durumunda, bir belediye başkanının ne tür yaptırımlara sahip olması gerektiği konusunda herhangi bir açıklama yoktur. Bunu her beş yılda bir hazırlanan ve uygulanan gelişim planları ile karşılaştırmak mümkündür. Her beş yılda bir hazırlanan kalkınma planlarını karşılamayan hükümetler herhangi bir yaptırımla karşı karşıya kalmamakta ve stratejik plana uymayan belediye başkanına herhangi bir yaptırım öngörmemektedir. Türkiye geleneksel olarak güçlü modeline sahiptir. Bu modelde, belediye başkanının önemli karar verme yetkileri vardır; İdarenin tüm sorumluluğu belediye başkanına aittir, başkan geniş yetki verme yetkisine sahiptir. Belediye meclisi ve meclis toplantılarına başkanlık eden belediye başkanı gündemi belirler (Karaman, 1995, s.103).

İKİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL GÜVEN

Bireylerin karşılıklı itimadı olarak değerlendirilen güven, muhatapları küresel etik normlarda öngörülebilir davranışlar gösterilmesi gerektiği şeklinde aktarılmaktadır. Güven, bireylerin muhatapları hakkında olumlu fikirleri olduğu inancı olarak da tanımlanmaktadır, özellikle, karşı tarafa zarar verme veya riski en aza indirme olasılığı olarak değerlendirilmiştir (Mayer ve diğerleri, 2004, s.720).

Güven kavramı, bireylerin, kurumların veya toplulukların birbirleriyle ilişkilerinde büyük bir role sahiptir. Güven kavramı, taraflar arasındaki karşılıklı davranış beklentisinden doğar. Geri dönüş, karşı taraf veya kurumun beklentisine dayanır. Bu nedenle güven, karşılıklı beklentiler davranışa dönüştüğünde ortaya çıkan psikolojik bir olgu olarak tanımlanmaktadır, güven genel olarak tüm ilişkilerin temelidir (Mayer ve diğerleri, 2004, s.720).

Güven, başka bir bireyden olumlu beklentileri olan ve bu beklentiler hakkında psikolojik duyarlılığa sahip bir birey olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca samimiyet ve duygusal bağlılık bireylerde güven kavramı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Özdere, 2015, s.21).

Çalışma ortamındaki güven duygusu, organizasyon içindeki kural ve düzenlemeler, iletişimin yapısı, yetki, sorumluluk ve aidiyet duygusundan etkilenir (Asunakutlu, 2006, s.18).

Her ne kadar güven kavramı yavaş ve uzun bir sürede gerçekleşse de, güven kaybı için çok kısa bir süre yeterli olabilir. Güven dört ana unsur oluşturur. Bunlar: açık iletişim, yüksek derecede karar alma hakkının tanınması, önemli bilgilerin paylaşılması, duygu ve algıların paylaşılması denilebilir. Açık iletişimin güven üzerindeki etkisinin diğer faktörlerden çok daha yüksek olduğu bilinmektedir (Gilbert ve Tang, 1998, s.321-323).

Paine vd. (2007)' göreçalışmalarında güveni tanımlarken; “beklenti”, “inanç”, “risk alma”, “öngörülebilirlik”, “savunmasızlık” ve “bağımsızlık” gibi kavramlarla ilişkilendirmişlerdir (Toksöz ve Seymen,2013, s.62).

2.1. Örgütsel Güvenin Tanımı

Örgütün kimliğini veya kişiliğini belirleyen ögeye “örgütsel güven” denir. Örgütlerde güvenin oluşmasında örgüt, sahibinin kişilik özelliklerinden etkilenir. Kurum içi merkezileşme ve örgüt kültürü örgütsel güven oluşumunda etkilidir (Noorderhaven ve diğerleri, 1997, s.67).

Güven, organizasyon için önemli bir kavramdır Kurum içindeki güveni örgütlerken, güven ortamını kalıcı kılmak için personelin özenli ve tutarlı olması gerekir. Örgüt personeli tarafından benimsenen geniş görüşlülük, değerler ve inançlar, Örgüt içinde güven oluşumu üzerinde büyük etkiye sahiptir. Özellikle küçük işletmelerde geniş görüşlülük ve değer doğrudan kurum sahibinin kişilik özellikleri ile şekillenebilir (Noorderhaven ve diğerleri, 1997, s.67).

Örgütsel güven etkili bir unsurdur ve kuruluşun kişilerarası ilişkilerde veya kuruluş içindeki ve dışındaki kişisel ilişkilerde başarılı olmasına yardımcı olur. Genel kabul görmüş fikre göre, kısa vadeli başarılarının etkileri, güven organizasyonu mutlaka etkilemeyebilir, ancak uzun vadede gerçekten etkilidir ve güven yaratmak için uzun zamana ihtiyaç duyar (Demircan ve Gillan, 2003, s.39).

Yapılan araştırmalara göre, örgütsel güven, yönetsel ve örgütsel verimlilik için bir önkoşuldur Literatürde, örgütsel güvenin anlamına yönelik birçok yazın bulunmaktadır. Örgütsel güvenin, çalışanların kurumlarında ve yöneticilerindeki güven düzeyi ile ifade edilebileceğini belirtmiştir (Schoorman ve diğerleri, 2007, s.344-354).

Organizasyon içerisinde yöneticiler Personel ile iş arkadaşlarından emin olmalıdır. Yatay ve dikey güven vardır. Bu şekilde, organizasyon üyeleri arasında güvene ihtiyaç duyulur. Güven olmadan insanlar bir arada bulunamaz hatta çalışamazlar; iş ancak güvenli bir ortamda mümkün olabilir ve bugün başarılı olmanın en önemli faktörüdür. Örgütsel güven, “iki yönlü iletişimle ifade edilen ve örgüt üzerinde etkisi olan faaliyet ve eylemlerin olumlu ve olumsuz sonuçlarına olan inançtır” (Top, 2012, s.261).

Örgütsel güven, “bir örgüt bünyesinde adaleti sağlama, üst yönetimin desteğini, örgüt bünyesindeki ilişkilerin iyileşmesi, çalışanların istek ve ihtiyaçlarını destekleme ve temin etme ve çalışanlar arasında, kişisel ve örgütsel hedeflerin başarılmasına dönük eşgüdümlü çalışmayı sağlama konusunda gösterilen niyet ve gelişimdir” (Neves ve Ceatano, 2007. s. 355).

Güven; “bilgi paylaşımında şeffaflık, işbirliği, karşılıklı bağımlılık gibi bir dizi örgütsel faaliyet temelinde ve örgütsel hedeflerin başarılmasında çok önemli bir unsurdur” (Aksoy, 2009, s.61).

Örgütsel güveni sağlamak için, kuruluşların birkaç farklı yaklaşım olduğunu bilmeleri gerekir. Bu yaklaşımlardan bazıları şunlardır: farklı sebeplerden dolayı organizasyonda hızlı bir değişiklik olursa, şirketin güven seviyesini kontrol altında tutmak gerekir. Performans değerlendirme sistemini, muhasebe yaklaşımlarını, karar verme seviyelerini ve çalışanların davranışlarını denetlemelidir. Aynı zamanda, örgütün liderlerini yükseltirken, diğerleri arasındaki güven ilişkisi ve örgütsel güven arasındaki fark açık tutulmalıdır. Böylelikle organizasyonda güven sağlayacak liderlik davranışı işlevsel hale gelecektir (Zalabak ve diğerleri. 2000).

2.2. Örgütsel Güvenin Önemi

Tüm ilişkilerde olduğu gibi, güvenin önemi de çalışma hayatı ilişkilerinde önemli bir rol oynamaktadır. Güvenin önemi kısa vadede fark edilmeyebilir, ancak uzun vadede hayati öneme sahiptir. Özellikle, bilgi çağında, güven kuruluş içinde önemli bir rol oynamaktadır, günümüzde birçok şirket internette ticari faaliyetler yürütmektedir, güvenin olmadığı iş ortamlarında örgütün faaliyetlerini uzun vadede sürdürmeleri imkânsızdır. Ancak örgütsel güven; doğruluk, sadakat, inanç ve samimiyet gibi faktörleri temsil ettiğinden, bu faktörleri içeren bir kuruluşun üyeleri birbirlerine daha iyi davranacaktır (Arslan, 2009, s.276).

Carnevale ve Wechsler, güvenin kuruluş içindeki etkinliklere güvenmek ve inanmak gibi duyguların temeli olduğunu savunmaktadır. Güven, yönetim çizgisinde işbirliğinde etkili bir unsurdur. Ayrıca, örgütsel güven algısının yüksek ve iyi durumda olduğu organizasyonlarda şartlar daha iyi, karşılıklı dayanışma, iletişim ve takım çalışması daha etkilidir (Carnevale ve Wechsler, 1992 s. 471-494). Bu nedenle örgütsel güven, sözleri ve davranışları tutarlı çalışanların şeffaflığı ile birlikte, böyle bir organizasyon içindeki

sosyal etkileşimlerin mobilizasyonunun yoğunlaştırılması yoluyla bilgi ve fikirlerin paylaşılması için bir temel oluşturur (Afşar, 2013, s.91).

2.3. Örgütsel Güvenin Boyutları

Tüzün'e göre (2007), örgütsel güven tek boyutlu değildir.

- Örgütsel güven, kültürel örgütsel inançlar, değerler ve kurallarla bağlantılı olduğu için kültürün temelidir.
- Örgütsel güven, doğru bilgi sağladığı ve doğru karar alma ve şeffaflık kaynağı olduğu için iletişimin temelidir.
- Örgütsel güven; bireyler, gruplar ve kuruluşlar arasında çok düzeyli bir bağlantıdır ve ayrıca farklı kuruluşlar arasında bir etkileşimdir.
- Dinamiktir, statik değildir.
- Bilişsel, duygusal ve davranışsal gibi çok boyutlu faktörler, bireylerin güven algılarını etkiler (Tüzün, 2007, s.99).

Williams tarafından belirlenmiş olan örgütsel güvenin farklı yönlerini genişletmekte ve örgütsel güveni:

- (a) “yeterlik”,
- (b) “dürüstlük”,
- (c) “güvenilirlik”,
- (d) “incelik ve doğruluk”,
- (e) “çalışanlara özen gösterme”,
- (f) “kırılganlık”,
- (g) “varoluş ve kimlik duygusu”,
- (h) “karşılıklı denetleme”,
- (i) “memnuniyet” ve
- (j) “bağlılık” boyutlarıyla açıklamaktadır.

Williams Örgütsel güvenin boyutlarına bu alanda farklı biçimlerde yaklaşmıştır. Ancak Lewicki ile Bunker (1996), ve Dietz (2004), örgütsel güvenin bilişsel boyutlarını

- (a) ölçülmüş güven,
- (b) yeterliliğe güven,
- (c) bağlılığa güven ve
- (d) ilişkilere göre güven olarak incelemiştir.

Açıklık: Bilgilerin saklanmadığı süreçtir ve bilgi gönderildikten sonra karşılıklı güvenin gerekli olduğu süreç adıdır ve alıcı, bu bilgileri, bu süreçte tutulacağından emindir. İnsanların bilgi paylaşımı konusunda tedirgin oldukları bir süreçtir. Ayrıca açık ve güvenilir iletişim, karar almada ve güç paylaşımında netlik sağlayan bilgilerin paylaşılması anlamına gelir. Güvensizliğin olduğu ortamlarda güvensizliği beslemesine neden olacağından şüphelerin yayılmaması gerektiğini ve bu nedenle insanların açıklık yoluyla güveni nasıl ifade edeceklerini bilmeleri gerektiğini belirtir (Megan ve diğerleri, 2004, s.188).

Güvenilirlik: Taraflardan birinin, diğer tarafın doğru eylemlerde bulunacaklarına dair güvenebilme düzeyidir. Güvenilirlik sadece bir tahmin değil, aynı zamanda bir iyilik ve öngörülebilirliğin bir birleşimidir. Çünkü tek başına öngörülebilirlik yeterli değildir. Görevlerin başarısı geleceğe duyulan güven duygusundan yansır (Megan ve diğerleri, 2004, s.188). Güvenilirlik, tutarlı bir çaba ve dayanışma ile de ilgilidir.

Dürüstlük: Karakter ve doğrulukla ilgilidir, doğruyu söylemek, söyledikleri unutmamak, kendine dürüst olmak, anlaşmalara uymak ve saygı duymaktır. Dürüstlük, gerçeğin gerçeklerinin çarpıtılmasına karşı çıkma etiğidir. Gelecekteki eylemlerin vaatlerini yerine getirmeyi de içerir. Çok daha iyi, etkili, kolay ve sağlıklı davranış gerçeği söylemekle ilgilidir (Megan ve Hoy, 1999, s.188).

Doğruluk: Kavram olarak karmaşık bir konu olsa da, doğruluğun kavramsal bir tanımını yapmak mümkündür. Doğruluk ve güven arasındaki ilişki, güvenen kişinin çeşitli güvenilir prensiplere göre hareket ettiği iddiasıdır. Herhangi bir tarafın herhangi bir maliyetle yalnızca kârlı olduğu durumlar, düşük bir doğruluk düzeyi olarak kabul edilir. Ayrıca, geçmişte tarafların eylemlerinin tutarlılığı, güvenilen tarafın eylemleri ve onların arasında güçlü bir adalet duygusu gördükleri takdirde sözlerine ilişkin inançlarının ve eylemlerin kelimelerle tutarlılık gösterdiğini, Buna ek olarak, doğruluk, güvenilirlik, sorumluluk kabul etme, manipülasyondan kaçınma ve gerçeği söylemeyi gerektirir (Mayer ve diğerleri, 2004,s. 719).

İyilik: Mayer ve arkadaşları; iyilik, güvenilen kişinin kar amacı gütmeyen bir kişide iyi bir şey yaptığında ortaya çıkar. İyilik, inanandan gelen olumlu hareket algısıdır. Buna göre, Mayer ve diğerleri, güvenilen kişinin güvenen kişiyle özel bir bağlantı kurduğu

durumlarda rehberlik eden ve öğrenci arasındaki ilişkiye bir örnek vererek devam eder ve bu durumda mentor, mütevellî, rehberlik eden kişidir ve daha deneyimli ve etkili bir mentor tarafından desteklenmiştir. Mentor öğrenciye yardım etmek ister, ancak yardıma ihtiyacı olmamasına rağmen dışarıdan bir ödül vaadi yoktur (Mayer ve diğerleri, 1995, s.718).

Mishra (1996, s.267) “taflardan birinin, diğer tarafça kendisine adil davranılacağına ve herhangi bir fırsatçı davranış nedeniyle haksızlığa uğratılmayacağına inandığı ve aynı zamanda karşı tarafın kendi çıkarını tehlikede hissetmediği güven boyutu”. Ancak bu çıkar da aynı zamanda diğerlerinin refahıyla dengelenecek bir şeydir.” Ayrıca, yöneticiler tarafından başlatılan herhangi bir örgütsel değişim karşısında, çalışanlar, çalışanların refahını ve çıkarlarını göz önünde bulundurarak yöneticilere güvenip güvenmeyeceklerini değerlendirir. Güvenin en yaygın yüzü iyilik hissidir. Megan ve Hoy’a göre iyilik, iyi niyet, adalet, takdir, gizli bilgilerin paylaşma güveni ve karşılıklı olarak birbirlerinin gözetmesi durumudur (Megan ve Hoy,1999, s.188).

Yeterlik: İyi niyet her zaman yeterli değildir. Bazı durumlarda, iyi niyetlerden daha fazlasına ihtiyaç duyulabilir. Bir kişinin diğerine bağımlı olduğu zamanlar vardır ve bu gereklilikleri yerine getirmek için çeşitli beceriler olmalıdır. Bu beceriler olmadan, güven kaybı ortaya çıkabilir veya yalnızca güvenen taraf güvenilen partiye güvenini kaybedebilir (Megan ve Hoy, 1999, s.188).

2.4. Örgütsel Güven Modelleri

2.4.1. Mishra Güven Modeli

Güven araştırmasına baktığımızda, güven genellikle belirsiz, karmaşık, sözlü ve birçok alanın konusu olmuştur. Her ne kadar güven olgusu hem bireysel düzeyde hem de örgütsel düzeyde gerçekleşse de, bu iki alanda farklı ilişkiler, farklı beklentiler ve farklı davranışlar yaratır. Mishra (1996), çalışmasında; bireysel, grup ve örgütsel düzeyde dört boyutlu bir güven modeli sergiledi. Mishra'ya göre güven, taflardan birinin karşı tarafın yeterli, açık, ilgili ve dürüst olduğuna inandıkları inancına dayanarak savunmasız olma arzusudur (Mishra, 1996, s. 265).

i. Yeterlilik Boyutu: Güven merkezinde, yetkinlik ve sorumluluk vardır. Bir işi yapabilmek için belli bir teknik bilgi ve kişilerarası iletişim becerileri gerekir ve bu da yeterlilik olarak tanımlanır (Tekingündüz, 2012, s.50).

ii. Açıklık Boyutu: Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki çalışma ilişkilerinde bir diğer önemli unsur, açıklık ve dürüstlüğü güven algısı ile çalışanların yöneticiyle olan güven ilişkisidir (Mishra, 1996, s.266). Açıklık, doğru bilgiyi, zihinsel erişilebilirliği veya fikirleri ve tanım gereği dürüstlüğü içerecek şekilde paylaşma isteği olarak tanımlanabilir (Tekingündüz, 2012, s.50). Açık olan yönetici, bilgi ve görüşlerini paylaşır, kendisine açık olmasını sağlar, yönetime karşı düşüncelerini korkusuzca paylaşır (İslamoğlu ve diğerleri, 2007, s.33). Güvenilir yönetici, beceri kazanmada, çalışanların ilgisini çekmede, değişimi ve yeniliği teşvik etmede daha etkilidir (Mishra, 1996, s.266).

iii. İlgililik Boyutu: İlgili olma algısı, samimiyet ve merhamet ile açıklığın birleşmesinden kaynaklanır. Güven, çalışanların liderlerinin kendileriyle ilgilendiğini algıladığında oluşur. Çalışanlar, çalışanlara sağlanan menfaat ve çalışanların refahını göz önünde bulundurmamak ve ilgililik olarak adlandırmak için yöneticilerine güvenmek ister. Mishra, ilişkiyi diğer tarafın haksız avantajdan yararlanamayacağına inanan bir taraf olarak görür, ancak bu, tarafların kendi çıkarlarına sahip olmadığı anlamına gelmez. Diğer tarafın çıkarlarının dengeli olduğu durum olarak ifade edilir (Tekingündüz, 2012, s.51).

iv. İtimat Edilirlik Boyutu: Söylenenlerle gerçekleşen eylemler arasındaki tutarsızlık, güveni azaltmaktadır. Güven, tutarlı veya güvenilir davranış beklentileriyle yakından ilgilidir. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki güven tutarlı davranışlarla yerine getirilir ve iş ilişkilerinde güvene ilişkin yargı bu davranışlardan etkilenir (Mishra, 1996, s.269). Bu boyut meslektaşların, grupların ve kuruluşların güvenilirliğini ve tutarlılığını ölçer (Tekingündüz, 2012, s.51). Güvenilir, tutarlı ve güvenli olmak, müşteri ile olduğu kadar iş ortakları ve tedarikçilerle olan güven ilişkisini de etkiler (Tüzün, 2006, s.39).

2.4.2.Mayer, Davis ve Shoorman'ın Örgütsel Güven Modeli

Mayer, Davis, Schoorman (1995), bu güven modelinde çalışan ile yönetici arasındaki kişilerarası ilişkilere odaklanmaktadır (Köksal, 2012, s.62).

Bu nedenle, bu model, iki karşıt tarafı içeren bir organizasyonel ortamda güvene odaklanır ve taraflar güven ve güvenene bölünür. Karşılıklı güven oluşumunda, bu oluşumu güven ile güvenilen tarafı etkileyen özellikler incelenmekte, güven ile risk arasındaki ilişki vurgulanmaktadır (Mayer ve diğerleri, 1995, s. 711).

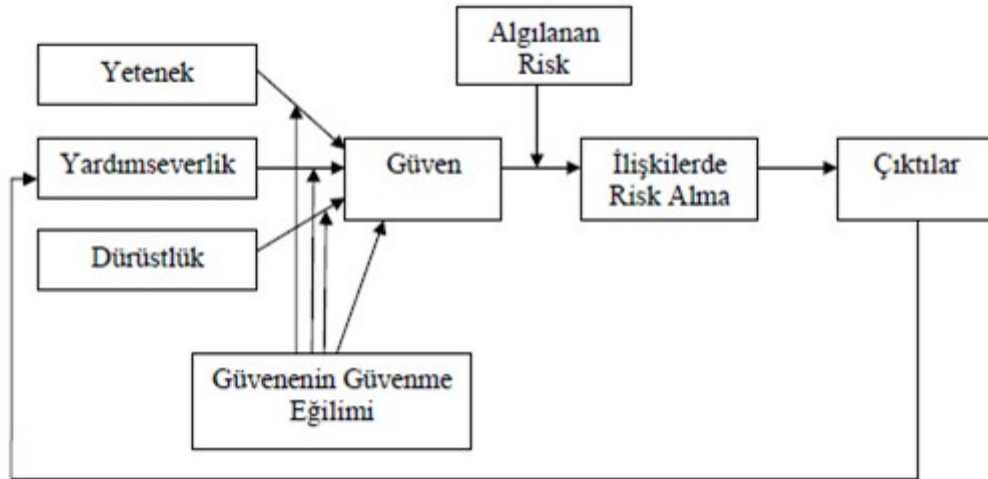
Güvenen tarafın güvenilirliği veya karşı tarafın güvenmeye değer olduğu gerçeği, güven derecesini belirleyen önemli bir faktördür. Güvenme eğilimi ve karşı taraf güvenilir görülmeye değerdir. Güvenilirlik başkalarına güvenmek için genel bir arzudur. Genel olarak, güvenme eğilimi kişiden kişiye değişir, ancak kişinin güvenme eğilimi bir durumdan diğerine değişmez. Güvenme eğilimi, kişinin önceden bilgisi olmasa bile, diğer tarafa ne kadar güvenebileceğini etkiler (Polat, 2009, s.40).

Yetenek, yardım ve doğruluk güvende önemli faktörlerdir. Bir yöneticinin sahip olması gereken önemli özelliklerden biri, bir tarafın diğer tarafını etkilemesini sağlayan beceri ve yeterliliklerdir. Kurum içindeki yönetici yetenekleri doğrultusunda güçlü ve güvenilir olarak görülmektedir (Köksal, 2012, s.63). Yardımseverlik, bir partiyi bir ödül beklemeden güvenen partiye yardım etmeye istekli olan istekli olarak açıklanabilir (Polat, 2009, s.40). Bütünlük, mütevelliğin, güven veren taraflarca kabul edilebilecek ilkeler ile hareket etmesi gerektiği ve geçmiş davranışlar ile mevcut davranışlar arasındaki uyum ve eylemler ile sözler arasındaki uyum ile güçlü bir adalet duygusu olduğu inancını sürdürür (Altuntaş, 2008, s.18).

Algılanan risk, olumlu ve olumsuz sonuçların risk alma davranışları ile birleştirilmesini içerir. Güvenen kişi ile güvenilen kişinin güveniyle kazanılacak güven ile algılanan güven arasındaki güven ilişkisi algılanan güvenden daha yüksektir. Bireyin algıladığı güven düzeyi, hissettiği güven düzeyinden daha yüksek ise, risk alma isteği azalır (Polat, 2009, s.41).

Mayer, Schoorman ve Davis (1995, s.715) tarafından oluşturulan bu modelde, yetenekler, yardımseverlik ve dürüstlük algılanan güvenilirlikle ilgili faktörler olarak

algılanmaktadır, kişinin güven eğilimini etkiler ve bir güven duygusu yaratır. Risk algısına olan güven, ilişkide alınan risk haline gelir ve kişi sonuç alır. Bu sonuç olumlu ise, kişinin güvendiği kişiye karşı algısı olumludur.



Şekil 1. Mayer, Davis ve Shoorman'ın örgütsel güven modeli(Mayer, Schoorman ve Davis (1995), “Tedarik Zinciri İlişkilerinde Başarı Faktörü Olarak Güven Unsuru: Kavramsal Bir Çalışma”, M. BAŞKOL, 2014, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 21, s, 133 makalesinden aynen alınmıştır. Telif hakkı Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisine aittir, 2014.

2.4.3. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Cummings ve Bromiley (1996), çalışmalarında güveni, iki alanda bireysel ve örgütsel güven olarak incelemiştir. Tüketici güveni, kişilerarası ilişkiler ve bireylerin örgütsel ilişkisinin davranışı ile ilgili beklentilerini ifade ederek örgütsel güven ve davranışı hakkında beklentilerini ifade eder. Çalışanların tecrübelerine göre farklı şekillerde ve örgütsel güven algısı düzeyinde anlaşılabilir (Tüzün, 2006, s.40).

Cummings ve Bromiley üç boyutta güven topladılar; duygusal, bilişsel ve davranışsal. Bu modele, bir kişi veya gruba, başka bir kişi veya grupla ilgili olarak güvenmek, fırsat olsa bile, diğer tarafın aşırı fayda sağlayamayacağına dair inançlarına açık veya dolaylı olarak birbirlerine karşı iyi niyetli çabalar gösterme durumudur. Bu güven tanımı, güven veren kuruluşlar arasında ve kuruluş içindeki birçok etkileşimin sosyal, öznel ve iyimser doğasına dayanmaktadır (Bromiley ve Cummings, 1996, s.303).

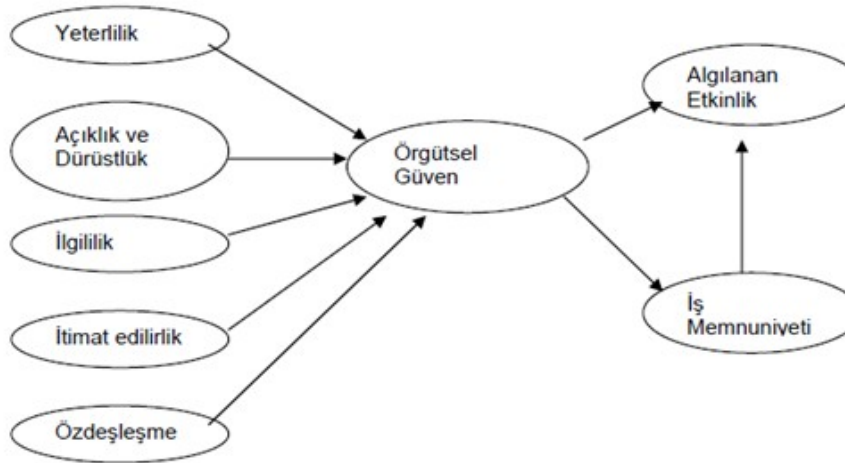
Cummings ve Bromiley davranış ölçüsü ilk olarak güvenen kişinin güven modeli, sözlerini yerine getirmek ve sadakat aracı oluşturmak için hareket etmek. İkinci boyut, bireylerin ifade ve davranış vaadinden önce, bireyin gerçeklerle tutarlı olan istek ve faaliyetlerini ifade eder. Üçüncü boyutta, güvenilir bireyin fırsatı bulduğunda başkalarının yararlarından yararlanmaya çalışmadığı belirtilmektedir. Güvenilir davranış, burada belirtilen üç boyutu da içermektedir (Bromiley ve Cummings, 1996, s.303-304).

2.4.4. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli

Shockley, Zalabak, Ellis ve Winograd (2000) kuaternite modeline beşinci bir boyut ekledi (Mishra, 1996), Mishra (1996) tarafından kuruldu.

Bu boyut, temel olarak bireylerin, örgütlenme üyesi olarak bireyselleşme ve örgütle birlikte hareket etme paradoksunu nasıl yönettiği ile ilgilidir. Kuruluşla üyelerin tanımlanması durumunda, yüksek düzeyde bir kurumsal güven ve yüksek düzeyde bir etkinlik olacaktır. Aksine, eğer üyeler kuruluştan daha fazla yabancılaşmış hissediyorlarsa, örgütsel güven ve etkinlik düşük olacaktır (Shockley, Zalabak ve diğerleri, 2000, s. 40).

Shockley, Zalabak, Ellis ve Winograd (2000), algılanan örgütsel etkinlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi örgütsel güven üzerinde çalışılan beş boyutla incelemiştir (Şekil 2).



Şekil 2. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd güven modeli (Shockley Zalabak Ellis ve Winograd 2000). “ Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma”, İ. K. TÜZÜN, 2006, Yayınlanmış Doktora tezi, s. 42,aynen alınmıştır. Telif hakları İpek Kalemci TÜZÜN ‘e aittir, 2006.

Shockley, Zalabak, Ellis ve Winograd (2000), Mishra'nın (1996) güven modelini genişleterek bir ölçek geliştirdi ve örgütsel güveni bu örgütsel güven ölçeğiyle beş boyutta ölçmeye çalıştı.

İlk unsur olan yetkinlik boyutu, organizasyon çalışanlarının meslektaşlarının ve yöneticilerinin yeterliliğini kuruluşun yeterliliği ve sürekliliği konusundaki inançlarıyla nasıl algıladıklarını ölçer. Paylaşılan bilgilerin doğruluğu ve uygun iletişim yolunun algılanmasına açıklığın derecesi; çalışanların güvenli olma, hoşgörü ve anlayış duygusuyla karşılaşma algılarının uygunluğunun boyutu; Kuruluşun, grupların ve iş arkadaşlarının güvenilirliği güvenilir ve tutarlıdır. Örgütün üyeleri örgütsel hedefler, inançlar, değerler ve normlarla birleştirilirse, tanımlamanın boyutunu belirler (Schokley Zalabak ve diğerleri, 2000, s.43-44; Tüzün, 2006, s.42).

2.4.5. Whitener, Brodt, Korsgard ve Werner'in Yönetsel Güvenirlik Modeli

Yöneticilerin davranışları çalışanların kuruma olan güvenini etkiler. Bu modelde araştırmacılar, davranış modelini ve davranışlar için sosyal ödüllendirme olarak adlandırılmıştır (Whitener ve diğerleri, 1998, s. 23).

Bu davranışlar davranışta tutarlılık, davranışta bütünlük, kontrolün paylaşılması ve yayılması, doğru ve açıklayıcı şekilde iletişim ve ilgi alanlarından oluşur. Yöneticilerin bu davranışlarının oluşumu bazı faktörlere bağlıdır. Bunlar örgütsel faktörler, ilişkisel faktörler ve kişisel faktörlerdir. Bu faktörler aşağıda açıklanmaktadır (Whitener ve diğerleri, 1998, s. 23).

Davranışlardaki tutarlılık, yöneticilerin belirli olaylara verdikleri yanıtların tahmin edilebilirliğidir ve davranışlardaki tutarlılığı güvenilirliklerini artırmaktadır. Çalışanlar, kuruluştaki güven duygusunu, yöneticilerinin davranışlarını tahmin edebildikleri ölçüde şekillendirir. Her seferinde farklı davranışlarla yüzleşmek istemezler. Davranışta dürüstlük olarak çalışanlar yöneticilerinden söyledikleriyle ve yaptıklarıyla uyumlu olmalarını bekler. Kontrolü paylaşma ve yayma konusunda, işyerindeki kararlara katılan çalışanlar daha katılımcı ve istekli hale geldikleri söylenebilir. Kararlara katılım, çalışanların kuruma bakış açısını değiştirir. Çalışanların alınan kararlarda ortak olması, hiyerarşik ilişkide olumlu bir atmosfer yaratır (Whitener ve diğerleri, 1998, s. 23).

Doğru ve açıklayıcı iletişimde, çalışanlara iletilen mesajların doğru yapılması, alınan kararların sebepleri ile çalışan ile yönetici arasındaki açık ve şeffaf iletişimden söz edilir. İletişimin şeffaflığı ve açıklığı, çalışanın kararlarını desteklemesi için yöneticisine güvenmesini sağlar (Whitener ve diğerleri, 1998, s. 23).

2.5. Örgütsel Güven Düzeyleri

Örgütsel güven boyutları, üç düzeyde örgütsel güven ile ifade edilebilir. Örgütsel güven, çalışanların yöneticilerine olan güveni, çalışanlarının meslektaşlarına olan güveni ve çalışanların kurumdaki güveni gibi içsel hususları içerebilir (Çıtır ve Kavi, 2010, s.233). Birbirlerinden ayrı değildir ve kendi içlerinde birbirine bağlanırlar. Bir çalışanın ekibine veya içinde çalıştığı bölüme olan güveni, o ekip veya bölüme aldığı güvene ilişkindir. Çalışanların müdür algısı, kuruluştaki güvenin bir temsilcisi olarak görülebilir ve başkalarının kuruma yönelik algısını etkileyebilir. Buna ek olarak, Dietz ve Hartog (2006), güvenin üç boyutunu meslektaşlarına, yöneticilere ve kuruluşa duyulan güven olarak tanımlamaktadır (Dietz ve Hartog, 2006, s.557).

2.5.1. Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güven

Yöneticiler, kişilerarası, karar verme ve bilgilendirici olmak üzere üç konuda iş tanımlarına sahiptir. Bunun sağlamak için çalışanların kuruma güvenini arttırmanın yollarını aranmalıdır. Yöneticinin kuruluştaki görevi, ortak çıkarları doğrultusunda çalışanın çıkarlarını kuruluşun çıkarlarıyla koordine etmektir. Yöneticiler, kuruluşlar ve çalışanlar arasında bağlantılar sağlar (French ve diğerleri, 2011, s.19).

Yöneticilerin aldığı ve uyguladıkları kararları çalışanların güvenini sağlamada çok etkiliyken örgütsel güven ortaya çıkar. Çalışanların, kuruluşların güveni hakkındaki görüşlerini oluştururken yöneticilerine göre karar verdiği bilinmektedir. Yöneticiler, çalışanlar tarafından örgütün temsilcileri olarak algılanır (Tan ve Tan, 2000, s.245).

Bir yöneticinin asıl görevi, çalışanların bireysel amaçlarını iş amacıyla gerçekleştirmektir. Bu kolay değildir çünkü insanların farklı amaçları olabilir. Bu noktada işletme yöneticilerinin önemi de hissedilmektedir (Çırpan ve Koyuncu, 1998, s. 223).

Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki etkileşim örgütsel yaşamda kritik öneme sahiptir. Bunun nedeni, çalışanların kuruluşun temsilcileri olarak gördükleri yöneticilere olan güvenlerinin geliştirilmesidir (Erdem, 2003, s. 168).

Güven, yöneticinin çalışanları iş amaçları doğrultusunda yönlendirebilmesi ve astlarına kabul edebilmesi için en önemli özelliklerden biri olarak görülmektedir. Çünkü çalışanlar, yalnızca yöneticilerine güvendiklerinde haklarının istismar edilmeyeceğinden ve isteklerine gönülsüzce bağlı olmadıklarına emin olmak isterler. Çalışanların, etik ve etik olmayan arzu ve davranışlardan yararlanmak isteyen bir yöneticinin istekleriyle içsel olarak uyumlu olma olasılığı düşüktür. İnsanlar yöneticileri evlat edinmeleri durumunda güvenilir olduklarından emin olmak isterler (Robbins, 2002, s.146).

Yöneticiye duyulan güven örgütsel güven ile ilgili çalışmalarda önemli bir yere sahiptir. Kurum içindeki yöneticiler ve çalışanlar arasında sürekli bir ilişki vardır. Yöneticilerin astları ile olan ilişkilerinde doğru yöne hareket etmeleri, açık iletişimde olmaları, tutarlı ve dürüst bir ilişki içinde olmaları, organizasyon kural ve prosedürlerine uymaları ve organizasyonda yüksek performans göstermeleridir. Yöneticinin astlarının gelişimindeki önemi, güvenilirliğini artırır. Yönetici ile astları arasındaki iletişim sürekli ve yoğun olmalıdır (Özdaşlı ve Yücel, 2010, s.69-70). Güvenilir olmak, diğer insanların ihtiyaç duydukları, yerde olmaları ve gerektiğinde onları destekledikleri zamandır (Samancı ve Kalaycı, 2007, s.95).

Yöneticilerin çalışanların performanslarını resmi yoldan yaptıkları, onlara doğru ve yol gösterici bilgiler verdikleri, adalet konusundaki algılarını değiştirdikleri, kendilerine ve kurumlarına güven duydukları bilinmektedir (Uray, 2014, s.16).

Eşitlikçi performans yapılarının organizasyon içindeki güven üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Yöneticiler ve çalışanlar arasında iyi ilişkiler kurulmalıdır. Güvenin oluşmasını sağlamak, iç kuralların etkin bir şekilde düzenlenmesi, iyi bir iletişimin kurulması, etkin delegasyon ve kararlara katılım, kurumdaki çalışanlar, eğitim ve etik değerler sisteme göre şekillendirilmelidir (Toprak, 2012, s.71).Bu bağlamda, oluşan güven ilişkisine hizmet eden örgütlerde iyi ilişkilerin sıklıkla görüldüğü düşünülmektedir. Bu bağlamda, hem yöneticilerin hem de çalışanların önemli görevleri vardır.

Çalışanlar arasında güven üç düzeyde gerçekleştirilir: yöneticiye güven, kurum olarak güven ve organizasyona duyulan, ilişkili bileşenleri açısından değil, aynı zamanda ön

bileşenleri ve sonuçları açısından da farklıdır. Çalışanlar yöneticileri kuruluşların temsilcileri olarak görürler. Bu durumda örgütsel güven, çalışanın örgütsel uygulamalarının kendisine yararlı olacak veya en azından zarar vermeyecek şekilde gerçekleştirileceği algıları ile şekillenir. Bu nedenle güven; algılanan güvenilirlik düzeyi ve güven eğilimi bilişimi olarak tanımlanan bilişsel ve duyuşsal süreçtir. Örgüt üyelerinin gözünde yöneticiyi güvenilir kılan kişisel bütünlüğü ve yönetsel etkinliğidir (Toprak, 2012, s.71).

Yetkinlik, dürüstlük, yardımseverlik, ilgi çekici özellikler, yöneticinin çalışanların gözünde güven duyması, sadece çıkarlarını gözetmediğini göstermesi ve böylece etik bütünlüğü ile kişisel bütünlüğü kontrol etmesini sağlar. İletişimin kalitesine gönüllü olmak ve otoriteyi güçlendirmek, yöneticinin yönetsel etkilerini belirlemek kodlarıyla bütünlüştür (Erdem, 2003, s. 172-173).

2.5.2. Çalışanların Çalışma Arkadaşlarına Duydukları Güven

Örgüt içindeki çalışanlar da birbirlerine güvenmek isterler. Çalışanlar farklı kültürlerden bir araya gelirler ve aynı organizasyonda yer alırlar. Farklı kültürlerden gelmeleri farklı özellikler getirebilir. Meslektaşlarına güvenen organizasyonlarda sadakat, tutarlılık ve yaratıcı fikirlere izin verilir. Çalışanların, organizasyonda anlaşmazlık olduğunda birbirlerine karşı rahatsız edici davranışlar sergiledikleri bilinmektedir (Yılmaz, 2012, s.18).

Anlaşmazlık halinde, çalışanlar ekip çalışmasına tolerans göstermez, karşılıklı suçlayıcı ve tartışmalı ortamlar yaratırlar. Örgütsel güvenin bir başka boyutu olan meslektaşlar arasındaki güven kişilerarası güven olarak adlandırılır ve birbirlerinin eylemlerine, iyi niyetine ve dürüstlüğüne inanç olarak tanımlanır. Başka bir deyişle, örgüt çalışanlarının, yani çalışan arkadaşların güvenini dürüstlük, güven, ahlak ve yetkinlik olarak ele almak mümkündür. Meslektaşının güveninin, yöneticinin yöneticideki güveninden etkilendiğini söylemek mümkündür. Meslektaşların karşılıklı güveninin kuruluşun güvenini güçlendirdiğini söyleyebiliriz. Çalışanların yüksek düzeyde mesleki beceriye sahip olmaları ve iyi niyetleri olduğunu bilmeleri, güvenilir oldukları algısına ulaşmalarını sağlar (Cook ve Wall, 1980, s.39).

Örgüt çalışanları arasında güvenin örgütsel gelişim, kurumsal faaliyet, kişisel ve yapıcı insan ilişkileri kurulmasında önemli bir rol oynadığını söylemek mümkündür. Çalışanların birbirlerine ve yöneticilerine duydukları güven ile işlerini bırakmalarını azalttıklarını söylemek ve organizasyonel güveni güçlendirmek mümkündür. Grup içi süreçlerde önemli olmasının yanında, karşılıklı ilişkiler üzerinde güven önemli ve yapıcı bir etkiye sahiptir. Güvenin olmadığı yerde şüphe vardır. Bu, insanların birbirlerinden uzak durmalarından korkmasına neden olabilir. Örgütsel yönetime olan güvenin örgütsel hedeflere yönelik motivasyonun ortaya çıkmasını etkileyeceğini söyleyebiliriz (Yılmaz, 2012, s.19).

İş arkadaşlarına, çalışanlarına, birbirlerine karşı yardım etmeleri gereken, birbirlerine karşı dürüst ve açık davranışlar sergilemeleri konusunda güven duymaları, birbirlerine karşı olumlu beklentilerini ifade etmeleridir (Ayık ve diğerleri, 2014, s.205). Çalışanlar arasında güven, birinin diğerinin davranışlarındaki beklentileri ile başlar. Güvendiğini düşünüyorsa, davranışlarını kontrol etmeyi bırakacaktır. Ardından diğeri diğerinin güvenilir olduğunu düşünmeye başlar (Tokgöz, Aytemiz, Seymen, 2013, s.63). Birbirine güvenen insanlar birlikte iş yapmaya daha isteklidirler ve ekibin başarılı oyuncularını olan çalışanlar başarılı ekipler oluştururlar (Ayık ve diğerleri, 2014, s.205).

Çalışma hayatında, kurum içinde çalışan, özel yaşamlarına benzer, iletişim kurma, birlikte harekete geçme, özel durumlarını paylaşma ve belirli görevleri bir arada yerine getirme zorunluluğu olan resmi veya gayri resmi çalışan grupları vardır. Sosyal ihtiyaçlar, ortak ihtiyaçlar ve güvenlik nedeniyle çalışanlar bu gruplara üye olurlar. Grubun üyesi olan çalışanlar ortak hareket eder. Bu gruba üyeliğin devamı için en önemli ihtiyaç güvendir. Gruba veya grubun dışına güvenmeyenler gruptan ayrılır (Topaloğlu, 2010, s.45-46).

Güvenmeyen insan grupları ortak amaçlara uygun hareket edemezler. Gruplar arası ilişkilerde, diğer çalışanlarda güvensizlik yaratan birey gruptan dışlanır ve böylece organizasyondan uzaklaştırılır. Bu durum, bireyin motivasyonunda ve performansında düşüşe yol açacak ve böylece kurumun sadakatini azaltacaktır. Bu nedenle çalışanlar meslektaşlarına güvenmelidir (Topaloğlu, 2010, s.46).

2.5.3. Çalışanların Örgüte Duydukları Güven

Organizasyona duyulan güven, organizasyonun davranışlarının belirsiz ve riskli durumlarda çalışanların karşılaştığı tutarlı ve yardımcı olduğu inancıdır. Organizasyona güven, çalışanların organizasyonun güvenilirliğini bir bütün olarak algılamasıdır. Organizasyona duyulan güven, çalışanların güveni, yöneticilerindeki güven seviyeleri ve organizasyondaki güven seviyeleri ile şekillenir. Organizasyona duyulan güven, genel organizasyonu etkileyen konularda çalışanın güvenini ifade eder (Tekingündüz, 2012, s.56).

Organizasyon içerisinde güvenilir bir ortam oluşturmak için terfi sistemi, kariyer gelişim yolları, başarı ve ödüllendirme, çalışanlarını memnun etmek için insan kaynakları politikaları, her durumda adalet ve eşitlik şartlarını uygulamak zorunludur (Yılmaz, 2012, s.59). Örgütsel güven, kuruluşun işleri yaparken kullandığı çeşitli sertifikalara sahip olmasından kaynaklanıyor olabilir, ancak sözleşme, sigorta ve garanti gibi tüm politikaları kapsar (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000, s.562).

Organizasyona güvenin, yöneticiye güvenin, yöneticinin organizasyonu temsil ettiği için birbirleriyle aynı yönde değerlendirilir. Kuruluşa olan güven yöneticiye olan güveni başlatır. Çalışanlar, kuruluştaki güven düzeyini yönetici ile olan etkileşimlerine dayanarak belirler (Büte, 2011, s.176).

Bazı durumlarda çalışanlar güven, yetkinlik, yardımseverlik ve saygınlık dolu olsalar bile kuruma güvenmezler (Tekingündüz, 2012, s.56). Bu şartlar altında yöneticiye olan güvenin her zaman organizasyona olan güveni arttırdığı söylenemez.

Örgütlerde belirli koşullar sağlanarak güven oluşturulur. Bir güven ortamı yaratabilmek için yönetimin güven duygusunu kurumun tüm çalışanları aracılığıyla yapılandırması ve dikkatli bir şekilde yönetmesi gerekir (Demirkaya ve Kandemir, 2014, s.267).

Birçok faktörden etkilenen güven zamana ihtiyaç duyar. Örgütlerde güveni etkileyen faktörler, geçmiş etkileşimler, yetenek, açıklık, geçmiş sonuçlar, paylaşılan değerler, özerklik, güvenilirlik, hayırseverlik, dürüstlük, şerefiye, iletişim, yetkilendirme, örgütsel küçülme, örgüt kültürü, örgütsel adalet algıları, dönüşümsel liderlik. Güveni olumsuz etkileyen faktörlerin yanı sıra, güveni olumlu yönde etkileyen faktörler de vardır.

Olumlu davranış güvenini güçlendirir. Çıkar çatışması, güç durumlarından istifade etme ve zararlı davranışların tümü güveni olumsuz yönde etkiler. Bu davranışlar devam ederse, güven ortadan kalkar (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 144).

2.6. Örgütsel Güven ile İlgili Diğer Kavramlar

Örgütsel güven, birçok dinamiğe sahip karmaşık bir kavramdır. Bir güven ortamı yaratmak için araştırmacılar tarafından en çok vurgulanan faktörler aşağıda verilmiştir.

2.6.1. Açıklık

Açıklık, bilginin dikkat dağıtma ve belirsizlik olmadan paylaşıldığı anlamına gelir (Robbins ve DeCenzo, 2000, s.32). Araştırmalara göre, bilgi depolanmıyor, şeffaflık, güvenin arttığı durumlarda ilgili kanallara aktarılıyordur. Açıklık güveni arttırırken, gizlilik, bilginin saklanması veya bozulması, şüpheleri ve güvensizliği artırır (Arlı, 2011, s.34).

2.6.2. Dürüstlük ve Doğruluk

Dürüstlük, kişinin karakterinin gerçeğinin çarpıtılmadığı şeklinde ifade edilir. Güvenilir tarafın söyledikleriyle tutarlı olduğuna ve gelecek dönemde ihanet etmeyeceğine inanılır (Tschannen-Moran, 2003, s.158).

Yöneticiler arasındaki tutarlılık ve çalışanlar arasında yöneticinin doğruluğunu gösterir Dürüstlük ve doğruluğun eş anlamlı olduğunu söylemek mümkündür (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010, s.50).

2.6.3 Güvenilirlik

Diğerlerinden ne bekleyeceğinizi bilmek olarak ifade edilir. Karşı tarafın zaman içinde sürekli davranacağı inancıdır. Güvenilirlik olduğunda güvenlik açığı ortaya çıkar. Korunmasız durumlarda güvene ihtiyaç yoktur. Kayıp ya da zarar beklenmediğinde güven görülür (Goddard, Tschannen-Moran ve Hoy, 2001, s. 29)

2.6.4. Bağlılık

Sadakat, kuruma karşı olan iyi niyet, ortak değerleri anlama ve paylaşma, ortak hedeflere doğru hareket etme, organizasyonun desteklenmesi, korunması ve sürdürülmesidir (Arlı, 2011, s.34).

Yukarıda belirtilen kavramlar, güven oluşumunda veya devamında hem bireysel hem de birlikte etkilidir.

2.6.5. Tutarlılık

Tutarlılık, güven için önemli kavramlardan biridir. Yöneticilerin tutarlılığı ve organizasyon politikaları çalışanlar için güveni teşvik eder. Tutarlılık, çalışanların belirli koşullar altında verilecek tepkiler hakkındaki görüşlerine göre uyandırılmasıdır (Deluga, 1994, s. 315).

2.6.6. Yararlılık

Yardımsızlık, çıkarlarını göz önünde bulundurmadan astlarına iyi yapma arzusunu ifade eder. Genel olarak sadakat, diğer kişinin mutluluğu için uğraşmak anlamına gelir (Rempel, 1985, s. 95).

Çalışanlarına dostane bir yaklaşımla beklentilerine içtenlikle cevap vermeye çalışan dost ve güvenilir bir insan olmak (Tan ve Tan, 2000, s. 241).

Güvenen taraf, karşı tarafın istemeden iyi niyetle yardım edeceği ve destekleyeceğine inanır; Bu inançla, zor zamanlarda bile sorunun çözümüne destek bulmanın önerildiğine inanılmaktadır (Polat, 2009, s.50).

2.6.7. Yeterlilik

Birey yeterli görüldüğünde, güveni arttırdığı bilinmektedir. Yeterlilik, beklenen işi uygun şekilde yerine getirme kapasitesini ifade eder. Yetkinlik temelinde, taraflardan biri diğerinin işini nitelikli bir şekilde yapma bilgi ve becerisine sahip olduklarına inanılmaktadır. Örgütlerde işini iyi yapan kişilerin yeterli gördükleri, güvenlerini

arttırdıkları ve terfi sürecine girdikleri görülmektedir. Eğer güven arttırılacaksa, yeterlilik arttırılmalıdır (Hoy ve Tschannen-Moran, 2003, s.157).

2.7. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Örgütsel güven çalışanlar üzerinde birçok olumlu etkiye sahiptir. Örgütsel güven çalışanların moraline katkıda bulunur ve moralinin yüksek olduğu çalışanlar kuruluşa olumlu bakma eğilimindedir. Örgütsel güven, takım arkadaşları ve yöneticiler arasındaki ilişkileri de etkiler. Örgütsel koordinasyon, karar alma, koordinasyon, takım çalışması, çalışanların liderliği, yönetimi ve herhangi bir ilişkinin her bir kısmına yayılmış eğitimler gibi etkili iletişim biçimleri, ancak kurumsal güvenin sağlandığı organizasyonlarda mümkündür (Toprak, 2006, s.42). Örgütsel güven, kurumun uzun vadeli istikrarını etkiler ve çalışanların iş tatmininde çok önemli bir rol oynar. Ayrıca, örgütsel güven bilgi paylaşımı ve şeffaflık için çok önemlidir. Stresin azaltılması, verimliliği arttırmada etkilidir ve performans ölçümlerinin iyi algılanması için destekleyicidir. Güven, bir şirketin varlığını gerçekten etkileyen bir faktördür (Dessler, 1998, s.189).

3. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Örgütsel özdeşleşme, örgütlerde sosyal örgütsel özdeşleşme tarafından ortaya konulan bir kavram olduğundan, önce sosyal kimlik açıklanmalıdır. Sosyal tanımlama, bir gruba ait olma algısıdır. Birey kendini grubun gerçek veya sembolik bir üyesi olarak algılar. (Ashforth ve Mael, 1989, s.21).

Sosyal Örgütsel özdeşleşme tanımından, örgütsel özdeşleşmenin bir kuruma ait olma algısı şeklindedir diyebiliriz (Ashforth ve Mael, 1989, s.34). Ayrıca, örgütsel tanımlamanın, bireyin kendisini tanımlarken kullandığı kavramlar ile bir kuruluş tanımlarken kullandığı kavramlar arasındaki benzerlik derecesi olduğu belirtilmiştir (Dutton ve diğerleri, 1994, s.239-243). Bir üyenin örgütsel kimlik seviyesi, egosunun bir örgütün üyeliğine ne derece bağlı olduğunu gösterir. Örgütün üyeliği, bireyin kendisinde merkezi bir yer edinmişse, diğer sosyal gruplara üyeliğinden daha önemli hale gelmiştir, örgütün kendisi ile çok iyi tanımlanmaktadır (Dutton ve diğerleri, 1994, s.239-243).

3.1. Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramları

Kimlik kavramı, insan veya insan topluluğunun, diğer insanlardan veya insan topluluklarından farklı olduklarını göstermek için kendilerini farklı bir alana yerleştirmeleri gerekliliğidir. Başka bir anlatımla, kimlik, insanları diğerlerinden farklı kılan özelliklerin toplamıdır (Bilgin, 2007 s, 144). Kimlik kavramı, insanlar için birçok ayırt edici özellik toplar. Kimlik kavramı, temel inançlar, temel değerler, temel karar verme ve bir kişinin kuralları gibi önemli ayırt edici özelliklere sahiptir. Kimlik kavramı sayesinde bireylerin kendilerini tanıma imkânı vardır (Scott, Corman ve Cheeney, 1998, s.398).

Modern dünyada, insanların kimlik anlayışlarında önemli değişiklikler görülmeye başlanmıştır. Bu değişikliklerin en büyüğü, insanların modern toplumda, tek bir kimliğe bağlı kalmaktansa, farklı topluluklar için farklı kimlikler oluşturabilmesidir. Araştırmacılar, kimlik kavramında bu farklılıkları daha doğru inceleyip aktarabilmek

için, kimlik kavramını iki farklı alana ayırmıştır bunlar, bireysel kimlik ve sosyal kimliktir. Kişisel kimlik kavramı, diğerlerinden bireysel farklılıkları içeren değer ve özelliklerle ilgili olmakla birlikte, sosyal kimlik kavramı, farklı sosyal gruplardaki insanların sosyal kimliklerinin toplamı olarak görülmektedir (Meyer ve Allen, 1984, s.375).

Yapılarında önemli değişikliklerin yaşandığı günümüz organizasyonlarında, rekabetin uluslararası alanda gerçekleşmesi ve ulusal alanlarda artması nedeniyle potansiyellerini arttırmak için önemli adımlar atmaları gerekmektedir. En önemli organizasyon kaynaklarından birini oluşturan insan kaynakları, organizasyon üyelerinin performansını arttırmada da önemli bir faktördür. Kimlik kavramı, insan kaynaklarını geliştirmek, performansı ve motivasyonu artırmak için önemli bir yere sahiptir. Örgüt ile yüksek düzeyde özdeşleştirilen kuruluş üyelerinin motivasyonunda ve performansında önemli bir artış vardır. Örgütsel özdeşleşme ve kimlik kavramları bir bütün olarak ele alınarak insan kaynakları için önemli bir yer tutmaktadırlar (Albert, Ashforth ve Dutton, 2000, s.13).

Örgütsel özdeşleşme hakkında yapılan tanımlar genel itibarıyla incelendiğinde bir yapı yerine bir süreç olarak ele alındığı görülmektedir. Ek olarak, kimlik kavramının örgütsel özdeşleşme kavramının ortaya çıkmasında inkâr edilemez bir yeri bulunduğu literatürdeki tanımlarda kabul edilmektedir (Albert, Ashforth ve Dutton, 2000, s.13).

Kimlik ve örgütsel kimlik, kimlik kavramının tanımlanmasında kilit bir rol oynar. Örgütsel kimlik ile örgüt üyeleri arasında psikolojik bir bağ kurulurken, örgütün üyelerine örgütün amaçlarına ulaşması ve örgütün üyelerine ilişkin bir anlayışa sahip olma motivasyonu sağlamak mümkündür (Kramer ve diğerleri, 1986, s.116). İnsan kimliğini belirlemede önemli bir rolün belirlenmesinden sonra, bazı araştırmacılar kuruluşları ve bağlı kuruluşları arasındaki ilişkiyi incelemeye başlamışlardır. Daha sonra sosyal kimlik kavramı işletmelere uygulanmaya başlanmıştır (Ashforth ve Mael, 1989, s.32).

Tanımlama kavramını kullanarak birey ile organizasyonu arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Ashforth ve Mael'e (1989) göre, kimlik kavramı, insanların örgütleri aracılığıyla sosyal kimlikleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Kimlik belirleme

çalışmaları son yıllarda önemli bir artış göstermiştir, bu kavramlar nedeniyle bireylerin örgütleri ile ilişkileri incelenebilir, yaşamları ve duyguları hakkında önemli çıkarımlar yapılabilir. Kimlik kavramı sayesinde, kurumun üyesi olan insanlar çıkarlarını kurumun çıkarları ile koruma yolundadır (Ashforth ve Mael, 1989, s.34).

Gelişmiş bir modelle kimlikle Örgütsel özdeşleşme kavramı şöyle tanımlanmaktadır: Kimlik, insanların kendilerini ve kim olduklarını, egolarını oluşturan değerleri, inançları ve kuralları bulmak ve anlamak yoluyla tanımlamak için olanak sağlayan bir kavramdır ve bu bir ilişki sürecidir (Scott ve diğerleri, 1998, s.302). Başka bir deyişle, kimlik kavramı yapısal bir unsuru temsil ederken, tanımlama kavramı iletişim aracı olarak görülmektedir. Başka bir tanım tanımına göre, tanımlamanın, kendilerine insanlar veya gruplar tarafından sunulan kimliğin benimsenmesi yoluyla gerçekleştiği ifade edilmektedir (Cheney ve Tompkins, 1987, s.3). Bir başka tanıma göre, tanımlama, içinde buldukları birey veya grupların değerlerinin değerlerine benzer olduğuna ve / veya değerlerini değerlere uyarladığına inanma sürecinden sonra ortaya çıkan bir kavramdır (Pratt, 1998, s.180).

3.2. Sosyal Kimlik Kavramı ve Örgütsel Özdeşleşme

Henri Tajfel ve John Turner (1985), aslında sosyal psikoloji alanını açıklamak için bir teori olmasına rağmen, Sosyal Kimlik Teorisi'nin örgütsel alana uygulanmasıyla çalışmanın ana konularından birini oluşturan örgütsel kimlik kavramının ortaya çıktığı söylenebilir (Polat ve Meydan, 2009, s.145).

Kimlik kavramı, Sosyal Kimlik Teorisinde çok önemli bir yere sahiptir, çünkü teori, kendisini sosyal çevresiyle özdeşleştirmenin, kişinin sosyal kimliğini oluşturmada kilit bir rol oynadığını iddia eder. Ek olarak, tanımlamayla ilgili ve Sosyal Kimlik Teorisinin gelişimi ile ilgili kavramların tanımlanması için sağlam bir temel oluşturulmuştur. Sosyal Kimlik Teorisi, insanların bir gruba üye olmanın yanı sıra, sosyal kimlik oluşturma ve bireysel kimlikleri için yararlı bir görüngü sağlayarak öz saygı kazandıklarını belirtir. Yine bu teoriye göre, kişilerin bireysel kimliklerin ve grupların kimlikleri arasındaki uyumun bir sonucu olarak kimlik yoluna gireceği belirtilmiştir (Hortaçsu, 2007, s.126).

Tajfel ve Turner (1985), sosyal kimlik kavramının, belirli bir gruptaki kişilerin davranışlarını açıklamada da önemli olduğunu ve karar alma süreçlerinde sosyal süreçlerin önemini vurgulamıştır. Sosyal kimlik, bireylerin sosyal bağlılıklarının bir parçası olarak tanımlanır ve duygusal olarak grubun bir üyesi olarak algılanır (Tüzün, 2006, s.33). Teori argümanını özetlemek için, bireyler kendilerini sosyal olarak gruplandırma ve kendilerini diğer insanlardan yarattıkları sosyal kimliklerle ayırt etme eğilimindedir (Tajfel ve Turner, 1985, s.8).

Sonuç olarak, kendisini diğer insanlardan ayıran birey, ait olduğu grupla Örgütsel özdeşleşme sürecindedir (Ashforth ve Mael, 1989, s.16). Bu süreç sonucunda insanlar kendilerini ait oldukları grubun özelliklerinden beslemeye başlarlar. Başka bir deyişle, insanlar bu süreçte bir sosyal kimlik kazanırlar ve bazı durumlarda bireysel kimliklerini sosyal kimlikleriyle yaratabilirler (Akay, 2000, s.146). Teori tarafından iddia edilen sosyal kimliğin oluşumu süreci şöyle açıklanabilir: bireyler isteyerek veya istemeyerek herhangi bir gruba dâhil olurlar. Böylece, ait oldukları grupları diğer gruplardan ayırırlar ve kendilerini dâhil oldukları grupla diğerlerinden ayırırlar (Billig ve Tajfel, 1973, s.32). Sonra insanlar, gruplarını diğer gruplara göre daha iyi olma umuduyla gruplarını diğer gruplarla karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma sonucunda, eğer grup üyesi grubunu diğer gruplardan daha üstün görmeye başlarsa, kendileriyle grupları arasındaki bağlantıyı güçlendirmek için adımlar atarak grupla örgütsel özdeşleşmelerini arttırmayı seçerler (Demirtaş, 2003, s.132).

Sosyal Kimlik Teorisi başlangıçta sosyal psikolojiye dayanan bir teoridir ve insanların bir sosyal gruba üye olduklarında sosyal kimlik kavramından nasıl etkilendiğini inceler. Sosyal Kimlik Teorisi'ne göre, bireyin kişisel kimliği yerine sosyal kimliğin geçmesidir (Meşe, 1999, s.38). Sosyal kimlik kavramı, bir kişinin kendisini bir sosyal çevreye göre tanımlaması ve kendisini bu sosyal çevreye göre diğer çevrelerden farklılaştırması anlamına gelir. Sosyal Kimlik Teorisi'nin birçok temel varsayımı vardır (Demirtaş, 2003, s.133). Bu varsayımlar şöyle sıralanabilir:

1. İnsanlar kimliklerini oluştururken, içinde buldukları sosyal grubu göz önünde bulundurarak kendilerini sınıflandırırlar.

2. Sınıflandırma süreci sonucunda insanlar gruplarıyla özdeşleşerek sosyal kimliklerini oluştururlar.
3. İnsanlar diğer gruplar ve kendi grupları arasında bir karşılaştırma yaparak kendi pozisyonlarını oluştururlar.
4. Bu karşılaştırma sırasında, insanlar genellikle gruplarının olumlu yönlerini ve diğer grupların olumsuz yönlerini görürler.

Popoola'nın (2005) belirttiği gibi, Sosyal Kimlik Teorisi üç farklı bileşenden oluşmaktadır. Teorinin ilk bileşenine Sosyal Sınıflandırma denir. Sosyal sınıflandırma, ortak yönlerini dikkate alarak, etrafındaki insanların davranışlarını belirlemek için kendilerini daha önce belirledikleri gruplara yerleştiren insanlar olarak tanımlanabilir. İnsanları sosyal sınıflandırmaya iten durumlar, sürekli değişimleri ve bu değişimlerin sosyal çevrelerini kapsamaması nedeniyle çevreleri hakkında bilgi toplama sürecinde insanların sürekli olma zorunluluğudur (Popoola, 2005, s.56).

İnsanların sosyal sınıflandırmalara doğru amacı, sosyal çevrelerinin yönetimini kolaylaştırmaktır. İnsanlar çevrelerindeki sosyal çevreyi sınıflandırır ve onlar hakkında sahip olması gereken davranışları seçmeyi amaçlar. Sosyal Kimlik Teorisi ayrıca, sosyal sınıflamanın genellikle insanlar tarafından uygulandığını ve sosyal ilişkilerini kategorize ettiğini göstermektedir. Kolaylık sağlamak için sosyal sınıflandırma uygulayan kişiler, hangi sosyal grupta olduklarını belirleyerek sosyal kimliklerini oluşturmada önemli bir adım atmaktadır (Edwards, 2005, s.220).

İnsanların bir gruba örgütsel özdeşleşmesi gereken ilk adım sosyal sınıflandırmadır. Çünkü bir birey sosyal sınıflandırmayı uygulamadığında, kendini ve diğerini tanımakta güçlük çekerek sosyal kimliğini oluşturmada güçlükler yaşar. Sosyalleşme sürecinde insanlar, grupları ve insanları gruplayarak hangi gruba mensup olduklarını belirler ve o andan itibaren belirli bir gruba veya gruplara ait hissetmeye başlarlar. Teoriye göre, sosyal kimlik kavramı bu sınıflamanın bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır (Popoola, 2005, s.56).

Teorinin ikinci bileşeni olarak görülen Sosyal Karşılaştırma olgusu, insanların kendilerini çevreleri ve etraflarındakilerle sürekli karşılaştırdıklarını belirtir. İnsanlar çevrelerine benzemeye çalışsa da, diğer sosyal çevrelerle de farklı şekillerde giderler.

Gerçekleşme ve farklılaşma hedefinden önceki sosyal karşılaştırma da insanların kendilerini değerlendirmelerini sağlar (Sürgevil, 2008, s.118). Sosyal karşılaştırma sonucunda, bireyin sosyal kimliği olumlu veya olumsuz yönde etkilenir, çünkü birey, karşılaştırmanın sonucu olduğu sosyal grubun daha iyi veya daha kötü olduğunu düşünür. Bu şekilde, bireyin algıladığı hissini güçlenme veya azalma olur (Karabey ve İşcan, 2006, s.236).

Sosyal karşılaştırma olgusunun bir sonucu olarak, sosyal kimlik teorisi bu çalışmanın üçüncü ve en önemli bileşeni olup, Sosyal Kimlik olgusu hazırlanmaktadır. Toplumsal kimlik belirleme sayesinde, bireyler çevrelerini algıladıklarında ve başkalarıyla iletişim kurduğunda, ait oldukları ve bütünleştikleri grup sayesinde kendilerini sosyal çevrede konumlandırmakta zorluk çekmezler. Sosyal olarak tanımlanmış insanlar, kimlik problemlerine bir cevap bulurlar ve duygusal olarak bir gruba ait olduklarını hissederler (Fuller ve diğerleri, 2006, s.712).

3.3.Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Tanımı

İnsan kaynaklarının değişen dünyadaki kuruluşlar için önemi gün geçtikçe artmaktadır. Bu artışın bir sonucu olarak, örgüt ve insanlarla örgüt arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların sayısında ve kapsamında önemli artışlar gözlenmiştir. Bu doğrultuda örgütsel davranış çalışmaları ivme kazanmıştır. Yukarıda bahsedildiği gibi, sosyal kimlik tanımlaması kavramının artan önemi ile birlikte örgütsel tanımlama kavramı, teorik temeldeki artışın bir ürünü ve bununla ilgili araştırmalar olarak incelenmeye başlanmıştır (Hogg ve Terry, 2001, s.22).

Performans, isteklendirme, terk etme niyeti ve iş tatmini gibi çıktılarla ilişkilendirilen örgütsel kimlik kavramı son yıllarda popülerlik kazanmıştır. Günümüzde kuruluşlar, verimliliklerini arttırmak için insan kaynağından alabilecekleri en büyük katkıyı almak istemektedir ve bu doğrultuda, kuruluş üyelerinin sosyal kimlikleri ile örgütsel özdeşleşmelerini bekleyerek örgütsel tanımlamayı sağlamak istemektedir (Polat ve Meydan, 2010, s.164).

Genel olarak örgütsel tanımlamanın iki unsuru vardır. Birincisi, organizasyon üyeleri ile organizasyonun değerleri arasında bir uyum olduğu; Bu sayede insanlar kurumlarıyla Örgütsel özdeşleşme sürecine katılmaktadırlar. İkinci faktör, bireyin kuruluşun hedeflerine ulaşmak için önemli bir istekliliği olmasıdır. Örgütsel eylemlerini gerçekleştirme konusunda isteksiz olan üyelerin kuruluştan zaman içinde ayrılma eğilimi gösterdiği söylenir. Örgütsel tanımlamanın üçüncü unsurunda, bir örgütün üyeliğini korumak için önemli bir isteklilik vardır (Ashforth, 2001, s.312).

Örgütsel kimlik, sadece örgütsel davranış alanında değil, aynı zamanda örgütsel iletişim alanında da bir konu olmuştur. Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda kavram, sosyal kimlik kavramı ile şekillenir ve örgüt üyeleri, kendilerini örgütleriyle tanımlamanın derecesi olarak kabul edilir (Dutton ve diğerleri, 1994, s.243).

3.3.1.Örgütsel Özdeşleşmenin Gelişimi

Örgütsel kimlik kavramı, literatürde 60 yıldan fazla bir süredir tartışılan bir kavramdır. İlk örgütsel kimlik modeli 1958'de March ve Simon tarafından geliştirildi, ancak literatürün sonraki yıllarda gösterdiği ilgi olağanüstü boyutlara ulaşmıştır.

Örgütsel kimlik kavramının, sosyal psikolojinin örgütsel kimliklendirme kavramının bir sonucu olarak kullanılmasının bir sonucu olarak örgütsel kimliklendirme teorisinin yarattığı modelde Ashfort ve Mael (1989, s.246) tarafından örgütsel kimlik kavramının genişleyen bir trend haline gelmiştir. İlerleyen yıllarda örgütsel tanımlama kavramı üzerinde yapılan çalışmalarda önemli artışlar gözlenmiştir. Sonuç olarak, örgütsel kimlik konusundaki literatürün geçmişe sahip olmasına rağmen, son 25 yılda popüler hale geldi. Günümüzde, kavramın literatürde geniş bir alanı kapladığı görülmektedir (Riketta, 2005, 365).

Örgütlerin ve sosyal çevrelerin yapıları sürekli değiştiği için örgütsel kimlik kavramı tam olarak tanımlanamaz (Yıldız, 2013, s.256). Literatürde, ilk tanımına göre örgütsel kimlik, örgütün üyesi olan birey ile örgütün amaçları, başarıları ve geleceği arasındaki ilişkinin sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Çetinkaya ve Çimenci, 2014, s. 245).

1969 yılında Michael Brown tarafından yapılan bir çalışmada, kimliklendirme kavramını organizasyon üyelerinin çıkarları bağlamında incelemiştir. Ayrıca, kurumsal kimlik kavramı ilk önce deneysel olarak incelenmiştir. Bu çalışma, Kelman'ın (1958,

s.71), insanların bir grupla öz-kimlik ilişkisine girdiğini ve bu ilişkiyi sürdürme isteğini belirlediğini temel almaktadır. Görüldüğü gibi, bireyin tanımı kendini başka bir grupla ilişkilendirerek yapılan tanımda ortaya çıkmaktadır.

1970 yılında yaptığı araştırmada Hall, kurumsal kimliği üç farklı bileşenden oluşan bir fenomen olarak değerlendirdi. Bu bileşenler, bireyin, kuruluşla olan benzerliklerini veya ortak özelliklerini algılaması, aidiyet ve sadakat duygusu olarak tanımlanır (Hall ve diğerleri, 1970, s.177). Çalışmalarında örgütsel tanımlamayı, örgütün amaçlarının ve hedeflerinin yakınsaklığı, benzerliği olarak tanımlamıştır. Bu çalışmada yapılan tanım duygusal bir benzerliğe dikkat çektiğinden, o dönemde yapılan diğer tanımlardan farklıdır (Hall ve diğerleri, 1970, s.177).

Örgütsel kimlik alanında 1990'lı yıllardan itibaren yapılan tanımlardaki artışın birçok dış nedeni var. Geniş açı göz önüne alındığında, birçok neden akla geliyor. Sosyal çevreler gittikçe daha karmaşık ve dinamikti, örgütlerde görülen hiyerarşik yapılar gittikçe köreldi, örgüt üyeleri ekip çalışmasındaki artış nedeniyle resmi anlamda üyeliğin yanı sıra duygusal anlamda bir üyelik göstermek zorunda kaldı. Bu noktada örgütsel kimliklendirme kavramı önemli bir yere sahiptir (Albert ve diğerleri, 2000, s.16).

3.4.Örgütsel Özdeşleşmenin Özellikleri

Kuruluş kimliği hem kuruluş üyeleri hem de kuruluş yöneticileri için arzu edilir. Örgüt üyesi, kimlik belirleme, kendi kimliğini belirleme, aidiyet etme ve öz saygı kazanma ihtiyacını ortadan kaldırarak kazanımlar elde eder. Örgüt yöneticileri, kimlik belirleme sürecinde bulunan üyelerin performanslarının diğerlerinden daha yüksek olduğunu düşünürler. Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda örgütsel kimlik kavramı, arzu edilen davranışların önlenmesi ve organizasyonda istenenlerin sağlanması açısından faydalı olduğu için önemli bir kavram haline gelmiştir. Örgütsel kimlik tespiti araştırmacılar tarafından kurulacak arzu edilen ve yararlı bir bağlantı olarak kabul edilmiştir (Ashfort ve Mael, 1989, s.38). Ayrıca, organizasyon kimliğine sahip organizasyon üyelerinin tutarlı bir şekilde oldukları tespit edilmiştir (Anderson ve ark. 2009, s.98). Kurumsal kimliği olan üyelerin kariyerleri ve meslekleri hakkında daha fazla çaba sarf ettikleri görülmüştür (Van Dick ve diğerleri, 2004, s.180).

Literatürde örgütsel kimlik kavramı genel olarak bilişsel bir yapı olarak görülmektedir. Kimlik tanımlaması ve kimlik kavramları farklı kavramlar olarak kabul edilmiş ve kimlik kavramının bir parçası olarak var olduğu öne sürülmüştür. Kimlik kavramı yapısal bir fenomen olmasına rağmen, bilişsel ve sosyal olguların bir sonucu olarak ortaya çıkarken kimlik tanımlaması kimlik yapılarını belirleyen bütün bir süreç olarak kabul edilmiştir (Scott ve diğerleri, 1998, s.330).

Başka bir deyişle, insan davranışı ve bu davranışlarla ifade edilen kimlik tanımlaması, kimlik kavramının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak, kimlik kavramı, hem tanımlamanın hem de sonucunun sonucu olarak kalmaya devam eder. Kimlik, kimlik kavramı ile birlikte sürekli olarak yeniden üretilir (Kuhn ve Nelson, 2002, s.36).

Örgütsel kimlik oluşumunda bir diğer önemli faktör benzerliktir. İnsanlar benzer gruplarla daha kolay tanınırlar (Ashforth ve Mael, 1989, s.39). Bir başka araştırmaya göre, örgütsel tanımlama da örgütün üyeleri arasındaki sosyal ilişkilerden etkilenir. Örgüt üyelerinin, örgüt içinde yüksek düzeyde sosyal bağlar geliştirmeleri, bireylerin algılarını artırarak örgütsel kimliklerini artırmaya yardımcı olur (Ashforth ve Mael, 1992, s.39).

Örgütsel tanımlamanın bir diğer önemli özelliği, oluşumunda diğer organizasyonların önemli bir yerinin varlığıdır. İlk olarak, organizasyonlar arası rekabet yoluyla örgütsel kimlik sağlayan diğer gruplar, organizasyon üyelerinde algılanan değer farklılıklarının görünür olmasını sağlar (Liponnen ve diğerleri, 2005, s.110). Örgütsel kimliği teşvik eden bir diğer faktör, diğer kuruluşlar tarafından algılanan tehditlerdir. Örgüt üyesi, örgütün için bir tehdit olduğunu fark ederse, örgütsel kimliği artar (Ashforth ve Mael, 1992).

Ancak rekabet kavramı örgütsel tanımlama için her zaman yararlı değildir. Mael ve Ashforth (1992, s.39) tarafından yapılan bir çalışmada, organizasyonel tanımlamanın organizasyondaki rekabette bir azalmaya neden olduğu gösterilmiştir. Örgüt içinde farklı grupların oluşumu, üyelerin örgütsel boyutta bir Örgütsel özdeşleşmeden ziyade grupta Örgütsel özdeşleşmelerine neden olur.

Örgütsel kimliğin bir başka özelliği de dış prestij ile örgütün üyeleri tarafından algılanan örgütsel kimlik arasında bir bağlantı olmasıdır. Algılanan dış prestij oluşumundaki en

önemli faktör, bireyin örgüt hakkında sahip olduğu bilgiyle örgüt üyesinin öznel yorumu ve değerlendirilmesidir. Bu öznelikten dolayı, örgütün algılanan prestij kişiden kişiye değişebilir. Araştırmalara göre, algılanan prestij ve örgütsel kimliklenme arasında pozitif bir ilişki vardır (Mael ve Ashforth, 1992, s.118).

Fiol (1991, s.201) tarafından yapılan çalışmada, organizasyonel tanımlamanın organizasyonun rekabet gücünü ve gücünü arttırdığı belirtilmiştir. Organizasyonel tanımlamanın yüksek olduğu organizasyonlarda, kurumların ortak kimliği ve organizasyonun rekabet gücünde artar, çünkü organizasyon amaçlarına ulaşma açısından önemli bir avantaj kazanır. Rousseau ve diğerleri (1998, s.398) çalışmalarında örgütsel tanımlamanın tanımlanmasında kavramın bilişsel yapısını vurgulamış ve tanımlamayı yapısal tanımlama ve durumsal tanımlama olarak ikiye ayırmışlardır. Durumsal kimlik belirleme, örgütün amaçları çerçevesinde isteklendirme sağlar ve örgütün üyeliğinin tespit edilmesini sağlar.

Örgütsel kimliğin en önemli özelliklerinden biri, örgütün üyesi kuruluş ile ortak bir geçmişe sahip olmasıdır. Örgüt üyelerinin ortak bir geçmişe sahip örgütsel tanımlama derecesi yüksektir, çünkü ortak paylaşılan başarılar veya başarısızlıklar, kişiyle örgütün duygusal bağlarını arttırmada önemli bir rol oynamaktadır. Ek olarak, bireyin kendi kimliğini yaratma konusunda kuruluşuna atıfta bulunabilecek bir konumda olması durumunda, örgütsel kimlik seviyesi yüksektir ve kendini bir örgütün üyesi olarak hisseder. Daha yüksek kurumsal kimlik seviyesine sahip kişiler için, kuruluş için zararlı sonuçlara neden olma potansiyeline sahip oldukları söylenebilir, çünkü bu tür insanlar, kuruluşların her ne pahasına olursa olsun sahip oldukları sahte tutumları destekleyebilir ve bazı durumlarda bunları görmezden gelebilirler (Kreiner ve Ashforth, 2001, s.111).

3.5.Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel kimlik kavramı, örgütsel davranış konusunda araştırma yapan araştırmacılar tarafından yoğun olarak çalışılan bir kavram olmuştur. Çalışanların isteklendirme ve performanslarının keşfedilmesi organizasyonların verimliliğini arttırmada çok önemli bir yere sahip olduğu için, kurumlarda çalışmalarını artıran araştırmacıların sonucu olarak kurumsal kimliklendirme kavramı hakkında birçok çalışma yapılmıştır.

Organizasyonel tanımlamanın organizasyonlar ve organizasyon üyeleri için birçok faydası olması, konseptin önemini arttırmaktadır. Örgütsel kimlik kavramı, örgüt üyeleri ile örgüt arasındaki ilişkiyi anlama, analiz etme ve geliştirme açısından çok önemlidir. Ek olarak, kurumsal kimlik kavramı organizasyon ve üyelerine pek çok fayda sağlar (Qureshi ve diğerleri, 2011, s.3456). Bu nedenlerden dolayı bu çalışmada örgütsel tanımlamanın önemi tartışılmıştır.

Örgütsel kimlik kavramı önemli bir yere sahiptir çünkü örgüt üyelerinin psikolojik olarak tatmin olmalarını sağlar. Örgütsel kimliği yapılan örgütün üyeleri genel olarak örgütleriyle psikolojik bütünleşmeye girdiklerinden örgütlerini dışardan isteyerek korurlar. Örgütlerine karşı bir tehlike arz eden örgütün üyeleri, örgütlerine kişisel katkı yapma konusunda yüksek motivasyona sahiptir. Örgütsel kimlik düzeyinin yüksek olduğu organizasyon üyeleri arasında yüksek derecede işbirliği ve uyum vardır. Kuruluş üyelerinin değerlerini ve hedeflerini içselleştirmenin bir sonucu olarak yaşadıkları psikolojik doygunluk, kuruluş tanımlaması ile mümkün olmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin yüksek derecesinin bir sonucu olarak, örgütün üyeleri örgütle duygusal olarak bütünleşmiş hissedebilirler ve duygusal tatmin yaşayabilirler (Ashforth ve Mael, 1989, s.38).

Organizasyonel tanımlamanın organizasyon üyeleri için birçok faydası vardır. Örgütsel kimlik seviyesi yüksekse, örgütün üyesi kendisini örgütle özdeşleştirerek bir sosyal kimlik oluşturarak kendisine referans olur. Organizasyonu sayesinde kendisi tarafından benzer ve değerli insanlarla birlikte olma hissine sahip olabilir. Sonuç olarak, organizasyon üyesi belirsizliklerden psikolojik anlamda kurtularak aidiyet duygusu kazanmıştır. Psikolojik anlamda memnun olan organizasyon üyelerinin performanslarında artışlar görülebilir (Tüzün, 2009, s.76).

Örgütsel tanımlamanın düşük olması durumunda, kişinin psikolojik problemleri yaşaması, yüksek düzeyde strese sahip olması ve sonuç olarak performansı üzerinde olumsuz etkileri olması mümkündür. Bu gibi nedenlerin oluşumunda önem taşıyan örgütsel kimlik kavramı, örgütün kalmaması ve devamsızlık gibi olumsuz davranışlarda bulunmasına neden olabilir. Araştırmacılar örgütsel kimliğin örgüt üyelerini iki şekilde etkilediğini düşünüyor ve bu noktada örgütsel kimliğin önemi ortaya çıkıyor (Knight ve Haslam, 2010, s.725).

Örgütsel tanımlama kavramı, son tahlilde organizasyonun bireysel üyelerini ve organizasyonların organizasyonunu etkiler. Son zamanlarda yapılan çalışmalarda örgütsel tanımlamanın kuruma katkısı incelenmeye başlanmıştır. Örgüt üyeleri arasında örgütsel kimlik sağlanması durumunda, çalışanın performansı çeşitli nedenlerle artar, bu da örgütün genel performansını ve etkinliğini artırır. Öncelikle, organizasyon örgütsel kimlik düzeyinde daha yüksek mali kar elde eder, çünkü yüksek düzeyde Örgütsel özdeşleşmeye sahip kuruluşların üyeleri satışlarda daha başarılı olur (Millward ve Postmes, 2010).

Yukarıda bahsedildiği gibi, yüksek düzeyde kurumsal kimlik tespiti, organizasyon üyelerinin uyumunu artırır ve işbirliğini kolaylaştırır. Bu sayede örgütsel tanımlamanın örgütün amaçlarına ulaşmadaki önemi ortaya çıkmaktadır. Örgütsel kimliğe sahip birey, örgütün sosyal kimliğini oluştururken kullandığı öncelikleri belirlemede örgütün amaçlarını göz önünde bulundurur. Bu şekilde, organizasyon üyesinin istekliliği, motivasyonu ve performansı artar. Örgütsel kimlik kavramının bireysel performansla doğrudan bir ilişkisi vardır (Ertürk ve diğerleri, 2005, s.88).

Örgütsel tanımlama birçok değişkene bireysel ve örgütsel olarak etki ettiğinden, kavram gittikçe daha fazla araştırılmaktadır.

Örgütsel davranış alanında önemli bir yere sahip olan örgütsel kimlik kavramı, insan kaynakları yönetimi alanında önemli bir yere sahiptir. Çalışmada belirtildiği gibi, bireylerin sosyal doyumuna katkıda bulunan ve böylece organizasyon hedeflerine adanmış organizasyon üyelerini motive eden organizasyonel tanımlama kavramı hem organizasyon hem de araştırmacılar açısından önemli bir yere sahiptir (Lane ve Scott, 2007, s.180).

3.6.Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Literatürde tanımlama boyutları ve türleri incelendiğinde, dört başlık altında incelendikleri görülmektedir. Bunlar sırasıyla örgütsel olmayan kimlik, örgütsel kimlik, görev ile özdeşleştirme ve alt gruplarla özdeşleştirme olarak sınıflandırılabilir.

İç ve dış olarak adlandırılacak iki temel kimlik türü hakkında konuşmak mümkündür. Örgütsel kimlik, görevle özdeşleştirme ve alt gruplarla özdeşleştirme,

örgüt içi Örgütsel özdeşleşmenin alt gruplarıdır. Örgütün tüm üyelerinin belirleme boyutları homojen olsa da, araştırma, örgütün üyeleri arasında kimliğin belirlenmesinde farklılıklar olduğunu ve bu kimliğin odağının homojen bir özellik göstermediğini göstermiştir (Turunç ve Çelik, 2010, s.29).

Simon ve diğerleri (1980, s.66), örgütün üyelerinin tanımlanma derecelerinin, birbirlerinden farklı olabileceğini ve örgütün üyelerinin tanımlanma biçimleri bakımından birbirine benzemediklerini belirtmiştir.

Çalışanların her birinin örgütsel destekleriyle algıladıkları örgütsel stres birbirinden farklıdır ve bu kültürü örgüt kültürü içinde nasıl algıladıklarını da farklılaştırabilir. Örneğin, Turunç ve Çelik (2010, s.29) tarafından savunma alanında yapılan çalışma, psikolojik bağ olarak açıklanabilecek tanımlamanın işveren ve çalışanlar tarafından teorik olarak istenen şekilde elde edilemeyeceğini göstermiştir. Çünkü organizasyon yönetiminin örgütsel özdeşleşmeyi organizasyon içerisinde görmek istemeleri ile organizasyon çalışanlarının bu tanımlamanın koşullarını sağlamaya yönelik güdüleri performanslarında düşüş ve verimsizlik gibi konuları etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır (Turunç ve Çelik, 2010, s.29).

Özetlemek gerekirse, tanımlamanın büyüklüğü, organizasyon yönetimi tarafından istenen boyut kadar homojen ve daha yüksek olmayabilir. Bunun nedeni, her çalışanın kuruluşla olan ilişkisinin belirli koşullar altında gelişmesi ve tanımlama uygulamalarının organizasyonla sınırlı olmamasıdır. Aynı zamanda, çalışanların kuruluştan beledikleri ve kendi kişilikleri için gerekli şart olarak ortaya çıktıkları diğer bazı faktörler bu mükemmel kimliği imkânsız kılmaktadır. Ancak, kusursuz tanımlamanın imkânsızlığı, tanımlamanın boyutlarını farklı bir şekilde incelemeyi mümkün kılar; bu da deneye dayalı gerçekliğin analizini ve örgütsel teori alanının verimli çalışmayla zenginleştirilmesini sağlar. Son olarak, mükemmel tanımlama uygulamasının imkânsızlığı, farklı olan tanımlama türlerini mümkün kılar, böylece farklı örgüt kültürünü takip etme ve bunların işçiler üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik fırsatlar yaratır (Mael ve Ashforth, 1992, s.110).

Çeşitli çalışmalar, tanımlamanın homojen bir yapı göstermediğini ve bireylerde farklılaştırılabileceğini belirlemiştir. Bunun arkasındaki farklı nedenler hem kişilik

özellikleri hem de örgütsel faktörler tarafından da belirtiliyor. Bu farklılaşmalara rağmen, tanımlama profilleri belirlenmiştir.

Bunlardan ilki, bireyin kimliği ve bireyin içinde bulunduğu örgütün kimliği ile ilgili algısı arasındaki bilişsel farklılıklara dayanan kişisel bir kimlik algısıdır. Bu süreç tamamen kişisel algı ve yargılara dayanmaktadır, çünkü kurum içindeki çalışanlar kişisel yargılarının, kurumun değer yargılarından tamamen farklı olduğuna ve kurum içinde aslında kendisinden yabancılaşmış olabileceğine inanmaktadır. Böyle bir durumda, çalışanların örgütle ilişkileri zayıflar ve mola seviyesine bile düşebilir. Örgütsel tanımlama bu bağlamda en zayıf noktalardan biridir. Ve genel olarak, sağlıklı olanın, çalışanın örgütten ayrılması olduğu düşünülmektedir (Bhattacharya ve Elcbash, 2002, s.28).

Bu bağlamda kimlik, tanımlamanın altındadır ve olumsuz bir tanımlama türü oluşturur (Scott ve diğerleri, 1988, s.33).

Nötr Örgütsel Özdeşleşme: Var olmayan kimlik olarak da adlandırılan bu kimlik, bireyin kimliğini kuruluştan ayırmaz, ancak kuruluşun kimliği arasında bir bağlantı kuramaz. Nötr Örgütsel özdeşleşme bir çalışanın kendisini tüm organizasyon, tarafsızlık, hedefler, amaç ve misyonuna karşı tarafsız olarak tanımladığı ve kuruluşun ilave rol davranışları ile organizasyona katkıda bulunan diğer çalışanlardan daha az ilgisini hissettiği standartların altında kalan bir durum olarak kabul edilir (Kreiner ve Ashforth, 2004, s.5). Düşük tanımlamanın nihai sonucu olarak görülen bu tanım, çalışma organizasyonu ile duygusal bir bağ oluşturamaz.

Kararsız Örgütsel özdeşleşme: başka bir tanımlama profilidir ve bugünün organizasyonel modellerinin çok katmanlı yapıların bir sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Özellikle, belirli bir organizasyonun belirli değer yargılarıyla bireyler tanımlanabilirken, bazı katmanlarda kimlikleriyle kurum kimliği arasında bir kimlik oluşturulamaması şeklinde tanımlanır. Bu duruma dengesiz (şizo veya çelişkili) kimlik denir. Başka bir deyişle, örgütün karmaşıklığı ve çok katmanlı olması kişiyi tanımlar (Kreiner ve Ashforth, 2004, s.126).

Son olarak, bu profil literatürde iki yönlü tanımlama uygulaması olarak ve gelişen iş dünyasının ve gittikçe karmaşık organizasyon yapılarının bir sonucu olarak tanımlanmaktadır. Buna en klasik örnek, çalışanların hem çalıştıkları organizasyonla hem de bağlı oldukları sendikalarla özdeşleştirme pratiğidir (Kreiner ve Ashforth, 2004, s.126).

3.6.1. Mael'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli

1989'da Mael tarafından geliştirilen tek boyutlu (bilişsel boyut) ve Likert tipi ölçüm aracı, orjinal 6 maddelik ya da değiştirilmiş 5 maddelik form tarafından kullanılmıştır. Örgütsel kimliği, kurumun algı düzeylerinde aynı izleyiciler olarak tanımlamıştır (Ashforth ve Mael, 1989, s.34). Buna göre çalışanlar kendilerini ve kimliklerini organizasyonla ilişkileriyle kurarlar ve örgütsel kimliği kimlikleri olarak tanımlarlar. En üst düzey tanımlama olarak kabul edilen bu modele göre çalışanların örgütle ilişkilerinin çok yoğun ve kesin olduğu düşünülmektedir. Mael'in ölçeği, bir kişiden daha fazlasını ölçer ve örgütün üyeliğinin farkındadır olası nedenleri, etkileri ve diğer tanımlayıcı faktörleri ölçmeye çalıştığı konusunda ciddi eleştiriler almıştır (Bergami ve Bagozzi, 2000, s.558). Mael. Aracı "Birisini kuruluşu eleştirdiğinde, onu kişisel bir hareket olarak görüyorum, aynı zamanda tanımlamanın öz boyutlarını da içerecek şekilde tasarlanmış öğeler vardır. Dolayısıyla, kısaca, Mael'in aracı, kurumsal tanımlamanın ileri boyutlarını ölçecek sonuçları elde etmek için kullanılır (Ashforth ve Mael, 1989, s.34).

3.6.2.Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Cheney (1983) bir örgütsel kimlik modeli geliştirmiştir ve literatüre sağladığı katkılar bu alanda çok önemlidir. Kuruluşla, örgütsel özdeşleşmenin kimlik tespiti ve organizasyonun karar vericileri aldığı kararların yerine getirilmesi Cheney (1983) tarafından alınan kararların etkin bir şekilde uygulanması için çok önemli olduğunu göstermiştir. Bu çalışmalar sonucunda çalışanlar ile kurum arasındaki kimliğin yoğunluğunu belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu anket Likert tipi bir ölçektir ve çalışanların üyeliğine (bu organizasyonda yer almaktan gurur duyuyorum), sadakatine (örneğin kariyerimin geri kalanını bu organizasyonda geçirmek istiyorum) ve benzerliğine odaklanır. Bu organizasyonun sorunlarını kendi problemlerim olarak görmekteyim gibi kodlar çalışanların organizasyonla Örgütsel özdeşleşmesinin

seviyesini ölçmektedir. . Bu ankete verilen cevaplar kesinlikle katılıyorum ve kesinlikle katılmıyorum arasındaki anlaşmazlık derecesine göre değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği test edildi ve alfa değeri 0,90 ile 0,94 arasında yüksek bir güvenilirlik sağladı (Cheney, 1985, s.146).

3.6.3. Bergami ve Bagozzi'nin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşme, kendi kendini sınıflandırmanın bilişsel yönünü ölçmek için görsel ve sözlü bir maddeden oluşan basit bir skaladır. Bergami ve Bagozzi'nin (2000) örgütsel özdeşim modeli, örgütün başarısının ve yeterliliklerinin örgütsel personel düzeyinde Örgütsel özdeşleşmeye nasıl katkıda bulunduğunu incelemeye dayanmaktadır. Başka bir deyişle, çalışanların büyüme ve başarılarına dayanarak kuruluşun misyon ve değerlerinin benimsenmesi ve bu tür bir tanımlamanın oluşturulması, örgütsel bir üst kimlik oluşturma fikrine dayanmaktadır. Görsel malzeme işçilerinin, kimlikleri ve kuruluş kimlikleriyle tanımladıklarını düşündükleri merkezi, kalıcı ve ayırt edici özelliklerin örtüşme derecesini göstermeleri gerekmektedir. İki dairenin birbirine olan uzaklığı, kavşak alanlarının genişliği ve sonuçta şekillerin mutlak özdeşliği uygun olanları işaretlemek için arzu edilir (Bergami ve Bagozzi, 2000, s. 560).

3.6.4. Kreiner ve Ashforth'un Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

2004 yılında Kreiner ve Ashforth tarafından geliştirilen örgütsel tanımlama modeli, mevcut bir diğer ölçüm modelidir. Bu yazarlar örgütsel kimliğin önemini açıklarken, sosyal psikoloji alanındaki araştırmalardan yararlandılar. Bu sürecin, bireylerin kendisinden daha büyük grup ve örgütlerle tanımlanmasının psikolojik gerekliliklerine değinen bireyin kimliğini yaratmada normal ve gerekli bir an olduğunu vurguladılar. Çünkü bireyin dünya üzerinde kalıcı ve daha büyük modellere ihtiyaç duyduğunu söyleyen yazarlar, bireyin varlığını belirleyebileceği fikrine atıfta bulunur (Ashforth, 2008, s.334-335).

Ashforth (2008, s.336-337) 'de kurumsal kimliğin organizasyon bağlamında birçok önemli getirisi olduğunu belirtmiştir. Örneğin, çalışanların memnuniyeti, performansın iyileştirilmesi ve organizasyondaki mutluluk gibi önemli getirilerin organizasyonel

kimlik belirleme yoluyla arttırılacağını ifade etmişlerdir. Ancak bu yazarlar örgütsel özdeşleşme tanımlamasının bazı olumsuz yönleri olabileceği gerçeğini görmezden gelmedi. Yaratıcılık azalması, değişime aşırı direnç gibi yan etkiler olabileceği vurgulandı (Ashforth, 2008, s.336-337).

Kreiner ve Ashforth tarafından geliştirilen modele göre, bireyin kuruma göre kendi kendine anlam kazanması için tek bir yol var, ancak aslında bireylerin örgütsel kültür içindeki bağlar yoluyla çeşitli başka yollar tanımlayabileceklerini önerdiler (Kreiner ve Ashforth, 2004, s.126). Bu yöntemle tanımlamanın yalnızca bir yolu olmasına rağmen, tanımlama başka bir yoldur.

Sonuç olarak, bu model, bireyin örgüt kültüründe çalışmaya devam etmesini mümkün kılan, örgütün olumsuz yönlerinin birey tarafından kaldırılmasını öngörmektedir. Kısacası, bu yöntem, kimliğin sürekli olarak pozitif olduğunu göstermiştir ve birey ile kurum arasında tam bir uyum öngören modellerin aksine, birey, olumsuzlama ve ortadan kaldırma dâhil olmak üzere çeşitli kimlik uygulamalarıyla örgütsel kültür içinde kalabilir. Bu yöntem, alandaki önemli bir boşluğu doldurur çünkü diğer gelişmiş yöntemlerin görmezden geldiği çok önemli bir boyutu inceledi. Klasik olanların yanı sıra başka yaklaşımlar ve modeller olduğunu söylemeliyiz. Çünkü kurumsal kimlik, alandaki diğer kavramlardan farklıdır; Örgütsel bağlılık gibi, kendi başına bir araştırma konusu haline geldi. Örneğin, Van Dick, Wagner ve Stellmacher (2003) yılında bir tanımlama süreci geliştirdi. Bu yaklaşım, sosyal kimlik teorisinin tanımlamaya ilişkin görüşlerini destekledi ve örgütsel tanımlamayı dört boyutta inceledi: duygusal, kıymetli, bilişsel ve davranışsal boyutlar. Her bir boyut, çalışanların örgütsel kültüre katılım aşamalarını gösterir ve bilişsel-sosyal kimlik tanımlamanın olanaklarını ve koşullarını gösterir (Van Dick ve diğerleri, 2004, s.181).

3.7. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Diğer Kavramlar

Örgütsel kimlik kavramının örgütsel davranış alanındaki birçok kavramla pozitif veya negatif ilişkisi vardır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel memnuniyet gibi kavramlar varken olumsuz ilişkilerde bırakma niyeti gibi kavramlar vardır. Organizasyonel tanımlamanın organizasyonlar ve organizasyon üyeleri için önemli olmasının nedenlerinden biri

organizasyon davranışını etkileyen birçok kavramla ilgili olmasıdır (Ertürk ve diğerleri, 2005, 84).

3.7.1. Örgütsel İletişim

Örgütsel kimlik kavramıyla ilgili ve örgütsel üyelerin örgütsel kimlik düzeylerini etkileyen bir diğer kavram örgütsel iletişim kavramıdır. Özellikle dikey iletişim kavramı, organizasyon içindeki amaç ve görevleri belirleme ve organizasyonun varlığının sebebi olarak organizasyonel tanımlama açısından önemli bir boşluk sağlar (Ertürk ve diğerleri, 2005, 85). Ayrıca, bireyin örgütsel yapısı içindeki sağlıklı iletişimin bir sonucu olarak kurumun diğer üyeleri ile lider kadrosu ve sosyal doyumu ile tatmin edici bir iletişim ve örgütsel hedeflerin benimsenmesi gibi örgütsel faktörlerin de arttığı görülebilir (Tüzün ve Çağlar, 2008). Ek olarak, kurumun dış iletişimi sayesinde, imajı ve itibarı artar, bu da kuruluşun gözünde kuruluşun olumlu bir şekilde değerlendirilmesiyle sonuçlanır.

3.7.2. Organizasyonel İmaj

Son yıllarda, araştırmalar örgütsel imaj kavramının organizasyonun itibarını arttırmada önemli bir rolü olduğunu göstermiştir. Örgütsel itibarın yüksek olmasının bir sonucu olarak, kuruluş üyesinin örgütsel kimlik düzeyinde olumlu bir değişikliğe neden olduğu görülmüştür. Çünkü basitçe, birey, örgütünün itibarı nedeniyle örgütü ile Örgütsel özdeşleşmeye daha isteklidir ve kendisini sosyal olarak tanımlamak için örgütüne referans vermeye isteklidir Örgüt prestijindeki artışla birlikte çalışanların örgütsel kimlik seviyesi yüksektir. Kurumsal imajı prestijli şirketlerin çalışanlarının yüksek düzeyde kurumsal kimlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Örgütsel kimlik kavramı psikolojik bir içeriğe sahip olduğundan, çalışanlar örgütsel üne ve imaja sahip bir örgütle daha kolay tanımlanabilir (Carmeli ve diğerleri, 2006, s.105).

3.7.3. İşi Bırakma Niyeti

İşten ayrılma niyeti ve örgütsel tanımlama çalışmaları örgütsel davranış literatüründe sıklıkla görülmektedir. Yüksek düzeyde kurumsal kimlik düzeyine sahip çalışanlar, kuruluşlarından ayrılmak için istekli değildirler, çünkü kuruluşlarından finansal,

duygusal ve psikolojik olarak fayda sağlarlar. Örgütsel kimliklerini benimseyerek kendilerini örgütleriyle bütünleştirirler ve örgütün amaçlarını kendileri olarak kabul ederler. Bu nedenle, yüksek düzeyde kurumsal kimlik düzeyine sahip kişilerin işten ayrılma niyetinde olmayacakları beklenmektedir (Tuna ve Yeşiltaş, s.2014, s.109). Polat ve Meydan (2010, s.146) tarafından yapılan araştırma sonucunda 176 kişinin yürüttüğü araştırma sonuçlarına göre iş bırakma kavramı arasında olumsuz bir ilişkinin tespit edildiği gösterilmiştir.

3.7.4 Örgütsel Destek

Örgütsel destek kavramı, örgüt üyelerinin psikolojik durumunu etkilediği için örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Örgüt üyelerinin, örgütün örgütlenmeleriyle ve örgütün diğer üyeleriyle duygusal olarak ilişkili olmaları önemli bir konudur. Bu güven ve yakınlık, bireylerin örgütsel tanımlanmasına olumlu katkıda bulunabilir (Gibney ve diğerleri, 2011, s.1102). Turunç ve Çelik'in 2010 yılında 172 kişide yaptığı çalışmanın sonuçları; Algılanan örgütsel destek kavramı ile örgütsel kimlik kavramları arasında önemli bir etkileşim vardır. Ek olarak, bu çalışmada örgütsel tanımlamanın örgütsel destek ve performans arasında aracı rolü üstlendiği belirtildi. Bu konuda yapılan bir başka çalışmada örgütsel kavram ile örgütsel destek arasında negatif yönde bir ilişki olduğu gösterilmiştir (Turunç ve Çelik. 2010, s.81).

3.7.5. Liderlik

Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde, örgütün amaçlarını belirleme, örgütün üyelerini belirleme ve örgütün performansını sağlama gibi konularda liderlik kavramının sıklıkla vurgulandığı görülmektedir. Liderlerin organizasyon açısından tanımlanmasının önemine ek olarak, organizasyon üyelerinin tespit edilmesinde önemli bir yere sahiptir. Örgüt üyelerinin liderleriyle olan sosyal ilişkilerinin bir sonucu olarak, duygusal Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel kimliklerine olumlu katkı yapılır. Bu nedenlerden dolayı liderlik kavramı hem liderin tanımlanmasının sağlanması hem de organizasyon üyelerinin tanımlanmasının sağlanması açısından önemli bir yere sahiptir (Van Dick ve ark. 2004, s.185).

4.BÖLÜM: İŞ TATMİNİ

4.1. İş Tatminin Önemi ve Tanımı

İş tatmini, organizasyon çalışanlarının memnuniyetidir. İşin özellikleri, işin tatmini, meslektaşların uyumu, çalışanların iş tatmini durumlarını yaşamaya istekli olmaları şeklinde tanımlamalar yapmak mümkündür. Kuruluşun çalışanı işyerinde memnuniyet algılsa, çalışanın iş ve çalışma ortamına karşı olumlu bir haz hissedebileceğini söyleyebiliriz (Akıncı, 2002, s. 12;Vural, 2014).

İş tatmini, çalışanın iş veya iş tecrübesini değerlendirdiği olumlu, duygusal veya tatmin edici bir durumdur (Baltaş, 2000, s.88).

İş memnuniyeti; örgütsel davranışlar arasında, çalışanın işine karşı geliştirdiği olumlu ya da olumsuz duyguların olduğu söylenebilir. İşçiler iş yerinde yüksek düzeyde iş tatminine sahipse, yüksek düzeyde olumlu duygular ve duyguların yoğunluğu hakkında konuşmak mümkündür. Yüksek pozitif duygu, çalışanın kurumunun benimsenmesini güçlendirir. İş tatmini bir çalışanın organizasyon algısı olarak görebiliriz. Çalışanın olumlu algısı yüksek ise iş tatmini yüksek, olumsuz algı yüksek ise iş tatminin düşük olduğunu söylemek mümkündür(Sevimli ve İşcan, 2005, s. 55).

Bir insan hayatının büyük bir kısmını iş ortamında geçirdiğinden, kişinin ve çevresinin ihtiyaç ve değerlerinin ifadesi olan iş tatmini, fiziksel ve zihinsel sağlık üzerinde de önemli bir etkiye sahip olacaktır. Şahsın bu bakımdan iş memnuniyeti, çalışanın başarısı için ahlaki bir kaynak oluşturacak, kurumsal sadakati artıracak ve personel dönüşüm oranını azaltacak bir unsur olarak belirlenmiştir (Baltaş, 2000, s.88).

Buna ek olarak, müşteri memnuniyetini yüksek çalışanların faaliyetleri ile kurumsal etkililiğin, müşteri değerinin farkına varmak ve bu değeri desteklemek mümkündür. Çünkü iş tatmini, organizasyonun müşteri memnuniyet seviyesini artırma gücünden yararlanacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 55).

Bir kurumda iş doyumunun yanı sıra iş memnuniyetsizliğinin oranının yüksek olması, İş tatminsizliğine yol açacaktır. İş tatminsizliği ile çalışma şekli yavaşlar, ani grevler, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer kurumsal problemler ortaya çıkabilir (Akıncı, 2002, s. 12; Vural, 2014).

4.2. İş Tatminin Özellikleri

İş tatmini çok dinamik bir kavramdır. Yöneticiler zaman zaman çalışan memnuniyetini sadece belirli bir süre boyunca göz önünde bulundurabilir, kendi güçlü yönlerini memnuniyetine yönlendirebilir ve bu hedefine ulaşmaları için çalışanlarına hitapedebilir. Bu nedenle, çalışan memnuniyeti faaliyetlerine ilgisiz kalırlar. Bu durum iyi sonuçlar vermeyebilir, çünkü daha önce de belirttiğimiz gibi, iş memnuniyeti her yıl, her ay ve her hafta dinamik ve sürekli inceleme gerektiren bir kavramdır (Eren ve Titizoğlu, 2014,s.76).

Bununla birlikte, çalışanlar belirli bir etkene bağımlı kalmayıp kendikendilerini motive etmelidir, Çalışanlar kendilerine şunu sormalılar? Neden başarılı olmalıyım, mesleki hedeflere veya kişisel yaşam hedeflerine ulaşmaya çalışmalı ve ailenin refahı için başarılı olmalılar; İhtiyaçlarını anlamayan bir yönetici veya patrona sahip olmak ya da bir başkasının işinin olumsuz yönlerini görmek yerine işin olumlu yönlerini görmek daha iyidir. Tüm bu memnuniyetsizlik, çalışanların mevcut çalışmalarında kendilerini ifade etmelerine yansiyacaktır (Tarlan ve Tütüncü, 2001, s.146).

Şimşek'e (1995) göre iş tatmininin üç önemli boyutu vardır

- İş tatmini, iş durumuna duygusal bir cevaptır. Görünmez, ancak farklı şekillerde ifade edilir.
- İş tatmini, genellikle kazancın ve sonuçların beklentiler ile çakıştığı seviyenin bir ölçüsüdür.
- İş tatmini, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Örneğin, işin kendisi, maaşlar, takım arkadaşları gibi terfi fırsatları.

Arıkan'a (2016) göre memnuniyet kavramı; içsel memnuniyet ve başarının sınırlarını kişisel, sosyal ve duygusal anlamda belirleyen bir kavramdır. Başkaları tarafından gözlemlenemez, sadece bireylerin kendileri tarafından ölçülebilir (Arıkan'a 2016, s.39). Ek olarak, McKenna (2000) iş tatmini işyerinde kişisel beklentileri karşılamaya yönelik kişisel bir tutum olduğunu belirtmektedir. Bu anlamda, kişinin çalışması, çalışmasının

değeri, olumlu bir duygusal doyumun olumlu değerinin değerlendirmesini başarabilir veya olumsuz bir tatminsizlik duygusunu tetikleyebilir (Coomber ve Barriball, 2007, s.4). İş memnuniyeti, başarının artmasına katkıda bulunur, iş memnuniyeti ve iş başarısı, birbiriyle ilişkili kavramlardır (Tarlan ve Tütüncü, 2001, s.146).

4.3. İş Tatminini Etkileyen Unsurlar

İş tatmini, birçok araştırmacı tarafından belirtildiği gibi, çalışma ortamı, mesleki durum, etkileşim ve özerklik gibi faktörlerden etkilenir. Bununla birlikte, iş tatmini, astlarla bazılar arasındaki iletişimi içeren çevresel faktörler dâhil olmak üzere dört kategoride sınıflandırılabilir. Çalışanların ruh halleri ve duygularını içeren bireysel faktörler, çalışanların sorunlarını ve çalışma eğilimi ve takım çalışması gibi özellikleri de çözme yeteneğine sahiptir. Stratejik çalışan tanıma faktörleri arasında finansal yönler, organizasyon içindeki kültür ve işyerinde baskın sosyallik ile ilgili endişeler bulunmaktadır. Ayrıca, psikolojik iyi oluş ile ilgili faktörler çalışanların yaşamlarının, ailesinin, toplumunun ve işinin en önemli gerçeklerine aittir (Abu-Shamaa ve diğerleri, 2015, s. 6).

İş tatmini sadece işin niteliğine değil, bireyin beklentilerine de dayanır. Bazı yazarlar tarafından bireysel faktörler olarak tanımlanan iş tatminini etkileyen demografik özellikler vardır (Ramoo ve diğerleri, 2013, s.2).

İş tatmini ve bireysel faktörler ile örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Buna göre iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki grupta incelenebilir. Aşağıdaki faktörler iş tatmini faktörü, iş tatmini iç ve dış faktörler olarak açıklanmaktadır (Lam, 1996, s. 38).

4.3.1. İş Tatminini Etkileyen Etmenler

Herzberg'e (1966) göre, iki farklı faktör kategorisi bir çalışanın iş tatminiyle ilgilidir. Bu unsurlar iç ve dış belirleyicilerden oluşur, motivasyon ve hijyen faktörleri olarak belirlenir. Robbins (2003) ayrıca iş tatmininin iç ve dış faktörlerden etkilendiğini belirtmiştir. Literatürde, bu faktörlerin, çalışanlarının kendi çalışmaları için memnuniyetini sağlaması açısından büyük önem taşıdığı belirtilmektedir. Herzberg'in (1966) Hijyen teorisi ve Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi, içerik teorilerini tanımlamakta ve bir çalışanın çalışmalarından memnun olması için karşılanması gereken değerleri ve ihtiyaçları tanımlamaya çalışmaktadır (Coomber ve Barriball, 2007, s.299). İş tatmini,

çalışanların kendi işlerine yönelik iç ve dış faktörlere göre olumlu ve olumsuz duygularını içerir (Odom ve diğerleri, 1990, s.159).

Hijyen faktörü olarak da bilinen iş bozukluğu ve iş adaletsizliğini içeren faktörler çalışanı mutsuz edebilir. Bu faktörler; çalışma koşulları, diğer çalışanlar, ücretler, politikalar ve prosedürler, kişisel yaşam ve durum dâhil edilmiştir (Herzberg, 1966). Motive edici faktörler işe karşı olumlu tutumları tetikler, bunların yokluğunda hiçbir memnuniyetsizlik olmaz. Aksine, sağlık bilgisi faktörleri mutlaka tatmin edici değildir, ancak çalışanlardan memnuniyetsizliğe neden olabilir. Ayrıca, iç tatmin, çalışanların çalışmaları sırasında yaşadıkları memnuniyet düzeyine ve başarı duygularına, görevle Örgütsel özdeşleşmelerine ve gerçekleştirmelerine bağlıdır. Kuşkusuz, organizasyon düzeyinde memnuniyet duyan çalışanlar, işyerinin verimliliğine ve uzun vadeli başarısına önemli bir katkıda bulunur. Buna karşılık, memnuniyetsiz çalışanlar kuruluşa çok az katkıda bulunurlar veya bazı durumlarda kuruluşu olumsuz yönde etkileyebilirler (Aksu ve Aktaş, 2005, s.480).

Çalışma Koşulları: Çalışma koşulları işyerinde bir çalışanı çevreleyen çevre ve atmosfer ile ilgilidir. Herzberg'e göre (1966); çalışma ortamındaki konum, aydınlatma, havalandırma ve donanım. Çalışma koşulları, özellikle bugün, çalışma saatleri, molalar, takvimler ve ayrıca ILO gibi kurumlar tarafından fiziksel ve zihinsel durum gibi çeşitli standartlarla tanımlanmaktadır. Bu nedenle, çalışma koşulları, belirli bir iş yerinin ve mesleğin beklentileriyle orantılıdır. Çalışma koşullarının çalışanların sağlığı için tatmin edici olduğu koşullar, memnuniyeti artırabilecek nedenlerdir (Aksu ve Aktaş, 2005, s.480). Çalışma koşulları, belirli bir işte kalma isteği üzerinde etkilidir (Baylor, 2010, s.74).

Ayrıca, çalışanlar çalışma ortamlarında kendilerini iyi hissetmek isterler çünkü yaşamlarının bir kısmını orada geçirirler ve işyerinin önemi sadece iş tatmini değil, aynı zamanda sağlıklı bir çevre sağlanmasına da dayanır (Keser, 2006, s. 85).

Ücret: Literatürde maaş, çalışanların iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak tanımlanmaktadır. Bunun nedeni çalışanların yaşamlarını sürdürmek için yeterli paraya ihtiyaç duymalarıdır (İmamoğlu ve diğerleri, 2004, s.169).

Bu, ücretin alınabilecek ürün ve hizmetlerin maliyetinden daha fazla olduğu anlamına gelir (Gruneberg, 1979, s.57).

Çalışanlar, işlerini yaparken aldıkları ücretlerle, aynı sektördeki meslektaşlarının ve çalışanlarının ücretleriyle ilgilenmekte ve adil davranılıp davranılmadıklarına karar vermektedir (Gruneberg, 1979, s.21). Ücret beklentileri karşılamıyorsa motivasyon ve performansın düşeceğini belirtmektedir. Bununla birlikte, çoğu durumda, çalışanların ücret yerine daha fazla izin ve sosyal güvenlik tercih ettiği görülmektedir. Ücretler adil olmalı ve ücretler, temel ücret hariç, çalışanların performansına karşı ödenmelidir. Bu, çalışanın iş tatminini artırabilir (Bozkurt, 2011, s.18).

Çalışma Arkadaşları: Çalışanlar yaşamlarının bir kısmını işyerinde geçirmekte ve ekip arkadaşlarıyla ilişkileri çalışanların refahı için önemlidir. Organizasyonun her kademesindeki meslektaşlar arasındaki ilişkilerde, karşılıklı dayanışma ve uyumluluk, çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Çelen, 2016, s.49).

Meslektaşlar arasındaki ilişki, Yeşilyurt'a göre kuruluşun yapısına dayanmaktadır. Bürokratik bir sistem varsa, bunun sağlıklı bir ilişki ve iyi bir isteklendirme üzerinde olumsuz etkisi olacaktır. Bu nedenle, resmi ilişkilerden gayri resmi ilişkilere geçilmesi önerilir. Bu herhangi bir resmi ilişkinizin olmaması gerektiği anlamına gelmez. Enformel ilişkilerin geliştirilmesi çalışanların organizasyon içinde kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlar. Harris ve diğerleri, (2007), meslektaşlar arasındaki iyi ilişkinin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Ek olarak, Shriar (2015) yöneticilerin bu konuda önemli bir rol oynadıklarını ve takım arkadaşları arasında daha iyi ilişkiler kurabilecekleri bir ortam sağlamaları gerektiğini ve bunun çeşitli etkinlikler ve aktiviteler düzenleyerek elde edilebileceklerini belirtmektedir. Ayrıca, çalışanlar iş arkadaşlarıyla arkadaşlık kurarlarsa, sabahları uyanmak ve işe gitmek bir zevk olacaktır. Bu durum şirketin başarısını da etkileyebilir (Çelen, 2016, s.50).

Tüm çalışanlar veya yöneticiler için önemlidir ve onların lehine, meslektaşları arasında memnuniyet teşvik edilmelidir. Bu, takım arkadaşlarının birbirlerini tanımalarına, birbirlerine ulaşmalarına, birlikte iyi vakit geçirmelerine, dışarı çıkmalarına veya spora gitmelerine yardımcı olma gibi atılması gereken basit adımlarla gerçekleştirilebilecek bir şeydir (Conrad, 2014, s.122).

İş Güvencesi: İş güvenliği, işin istikrarı ve bakımını etkileyebilecek nesnel bileşenlere verilen addır (Herzberg, 1966, s.28). Literatürde iş güvenliğinin çok önemli olduğunu ve iş tatmini ile ilgili olduğunu gösteren birçok çalışma vardır. Nikolaou ve diğerleri (2016, s.19), muhtemelen işlerini kaybetmeyeceğini düşünen çalışanlar arasında iş tatmini diğerlerinden daha yüksektir. Laura Woods tarafından yazılan Chron'a göre, çalışanlar işlerinin geçerliliğinden endişe duyar ve aynı işin uzun vadede kendileri için geçerli olup olmayacağını merak ederler. İş güvenliğinin olmadığı bir ortamda çalışanların iş tatmini azalır. Aksi halde, iş güvenliği hissetmedikleri zaman mutlu olurlar. Ayrıca, Akpan (2013, s.88-89) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, iş güvenliğinin akademik personelin örgütsel bağlılıklarını öngörmeye önemli ve etkili bir yeri vardır.

Statü: Herzberg'e (1966, s.32) göre, statü, çalışanın yaşamını önem, duruş ve onur açısından etkileyebilecek bir faktör olarak tanımlanmaktadır. İyi ve yoğun bir çalışmadan sonra, her çalışan iyi bir iş için para almak ister. Daha iyi ve daha fazla özel bir ofis vermek gibi diğer çalışanlardan ayrılma anlamında, ay veya yılın çalışanına, ödül veya tahsis edilme imtiyazı verileceği beklentisi olabilir. Aksi takdirde, memnuniyetsizlik gibi durumlar olabilir. Ayrıca, Harris ve Eplion (2007, s.71), üst denetçi ve çalışan arasında pozitif bir ilişkinin iş memnuniyetini arttırdığını ve işten ayrılma niyetini azalttığını belirtmiştir.

Süpervizör: Bir organizasyonda, çalışanlar aldıkları ücretler ve yöneticileriyle olan ilişkileri, işten memnun olmalarını büyük ölçüde etkileyebilecektir (Bozkurt, 2011, s.17). Denetim, çalışanların örgütsel hedefe yönelik kaynaklarının, ilerlemesinin ve beceri gelişiminin gelişmesini sağlayan bir süreçtir (Reed, 2015, s. 2). Herzberg'e (1966, s.33) göre, denetim çalışanların genel olarak en yakın amirlerine karşı tutumu ile ilgilidir. Ayrıca, Bozkurt (2011, s.89), çalışanlarla olan ilişkiyi yönetmenin önemini vurgulamaktadır. Çalışanlara becerilerini kullanma şansı vermek önemlidir, aksi takdirde, aralarında düşük düzeyde bir bağlantı varsa, denetçilerin çalışanın fikrini sormadığı veya sorunlarıyla ilgilenmediği ya da şeffaflığın düşük olduğu durumlarda işle ilgili memnuniyetsizlik oluşur. Reed'in araştırmasına göre (Reed, 2015, s.70), denetim ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki vardır. Ek olarak, Eronat (2004, s.17-18) kuruluşun karar alma süreçlerine katılımının, çalışanları uzak tutmak yerine bağlantıların kopyalanması durumunda iş tatmini düzeyini etkilediğini belirtmektedir.

Politika: Herzberg'e (1966, s.31) göre politikalar; idari uygulamalar, iletişim ve hakları bir bütün olarak algılama biçimidir. Politikalar çalışanlar için doğru bir denge sağlamalı, kalifikasyon moralini arttırmalı, ekipler oluşturmalı, verimliliği ve etkinliğe katkıda bulunmalı, çalışanları teşvik etmeli ve ödüllendirmelidir. Kuruluştta uygun politikaların eksikliği memnuniyetsizliğe neden olabilir(Barbeito, 2004, s.101).

Kişisel hayat: Günümüzde birçok çalışma çalışanların kişisel yaşamını etkilemektedir. Bu durum iş vardiyalarını planlayarak çalışanların hayatlarını etkileme biçiminde olabilir. Bazı işler esnek olabilir, herhangi bir takvime bağlı olmayabilir ve bu şekilde çalışanlar bunu bilir. Ancak, bazı pozisyonlar vardiya başlamadan önce ve sonra titizlik gerektirebilir. Örneğin, her sabah televizyondaki haberler için yeni bir fikir üretmesi gereken bir gazeteci, iş sırasında bu fikiri, meşguliyet veya zamansızlık nedeniyle bulamazsa, çalışmalarını bitirmek için boş zamanlarında çalışacaktır. Bu nedenle, kişisel yaşam, bir çalışanın çalışmalarının kişisel yaşamını nasıl etkilediği ile ilgilidir (Herzberg, 1966, s.32).

Rao ve Hindistan'a (2010) göre, iş dengesi dikkate alınmadıkça aile ve kişisel yaşamda sorunların ve stresin yaşanacağı akılda tutulmalıdır. Ayrıca, bazı insanların işteki başarıları ailelerine ve kişisel yaşamlarına yansiyabilir. Diğer tarafları sadece bir açıdan bölmek sağlıklı değildir ve bu nedenle bu üç unsur arasında bir denge olmalıdır. Bu denge sağlanarak daha iyi performans elde edilecek ve işsizlikte veya geç varışta azalma mümkün olacaktır (Rao ve Hindistan, 2010, s.136). Mukhtar (2012) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, iş-yaşam dengesi ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır (Mukhtar, 2012, s.82).

5. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.1. Araştırmanın Metodolojisi

5.1.1. Yöntem

Çalışma, gözlemlerin ve ölçme yöntemlerinin tekrarlanabildiği ve sayısal araştırmalar vasıtasıyla gerçekleştirildiği araştırma yöntemi olan nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma tekniklerinden olan tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Tarama araştırmaları “Bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre daha büyük örneklem üzerinde yapılan araştırmalar” şeklinde ifade edilebilir (Karasar, 2015, s.122).

5.1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, kamu kurumu alanlarından biri olan yerel yönetimlerde çalışanların, örgütsel güven duygusunun var olup olmadığını ve örgütsel özdeşleşme kavramını nasıl algıladıklarını, iş tatmini boyutunun ne kadar hissedildiğini, bu kavramların birbirini nasıl etkilediklerini, birbirleriyle nerede kesiştiklerini, ne anlamda ve hangi boyutta ilişkilerinin olduğunu ölçmeyi amaçlamaktadır. Literatürde örgütsel güvenin oluşmasında farklı bakış açıları bulunmaktadır. Yönetimin, yöneticinin ve örgüt çalışanlarının objektif dürüst ve sözüne güvenen bireyler olması örgütsel güveni beslemektedir (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012, s.141). Ayrıca örgütsel güvenin varlığı çalışanlar arasında yardımlaşma ile birlikte verimliliği arttırarak yatırımların maliyetini düşürür. Performans artarken sorumluluk bilinci çoğalır (Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010, s.59). Örgütsel özdeşleşme bireyin kendisinin örgüte ne kadar bağlı olduğunu ve kendisini tanıtırken çalıştığı işletmenin ana karakteristik özellikleri ile açıklama çabası şeklinde tanımlanmaktadır (Dutton ve diğerleri, 1994, s.239). Fisher (2001, s.40) İş tatmini “Bir çalışanın işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygu” şeklinde tanımlamaktadır. Bireyler diğer kavramlarda da olduğu gibi, işinde gerekli tatmini elde ediyorsa iş ortamına da olumlu yansıtacaktır.

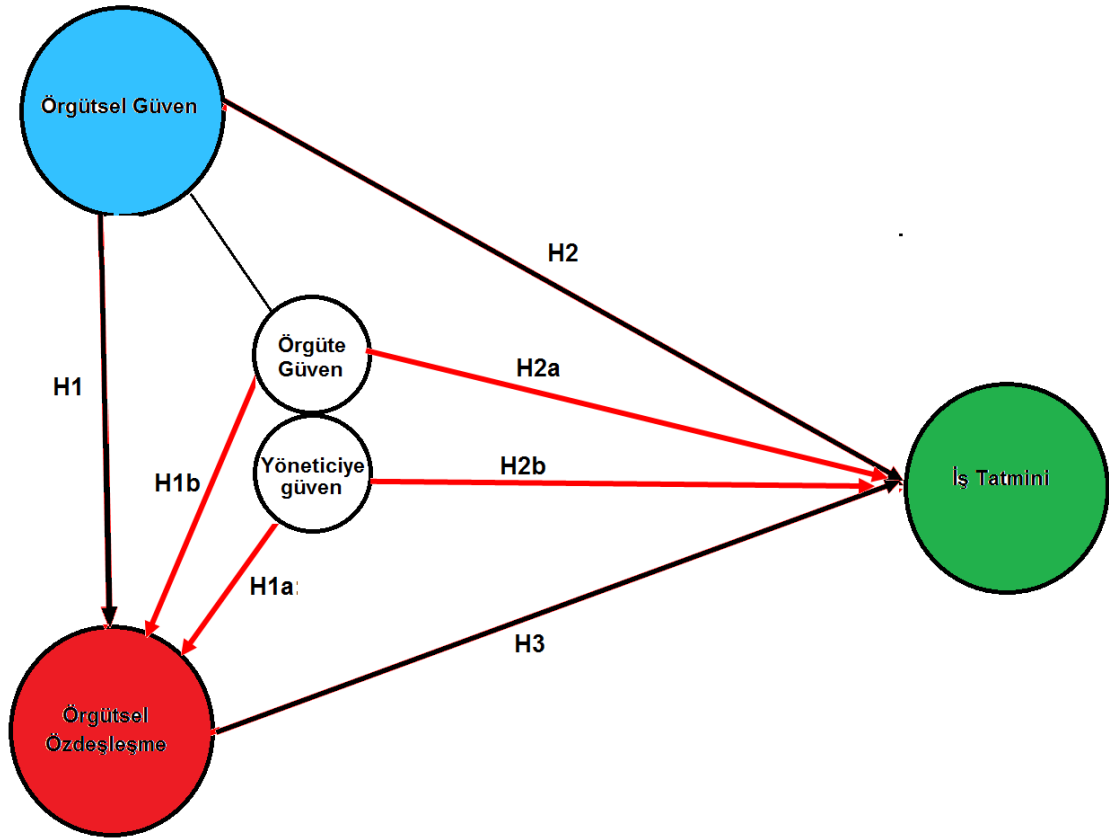
Kapsamımız bu kavramlar çerçevesinde anlam nitelikleri ile nicel bir çalışma sağlamaktır.

5.1.3.Evren ve Örneklem

Araştırma Elazığ Belediyesi'nde çalışan 2500 kişi evreninde gerçekleştirilmiştir. Örneklem ise evrenden rastgele yöntemle seçilen 402 kişiden oluşmaktadır. Süreç içerisinde öncelikle Elazığ belediyesi yazı işleri müdürlüğünden, çalışan sayısı ve belediyeye bağlı diğer kurumların yerleri belirlenerek çalışma ile ilgili izinler alınmıştır. Ölçeklerin güvenirlilik analizi öncelikle 30 kişiden oluşan bir gruba uygulanmıştır. Altunışık ve diğerleri, (2012, s.137), Sekaran'ın' Belirli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örneklem Büyüklükleri tablosunda en büyük evren büyüklüğünü 10 milyon, bu evrene gerekli olan örnek sayısı ise 384 olarak belirtilmektedir.

5.1.4.Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmada sınanacak olan hipotezler şu şekilde belirtilebilir:



H1: Örgütsel Güven Örgütsel Özdeşleşmeyi Pozitif Yönde Anlamli Bir Şekilde Etkiler.

H1a:Yöneticiye güvenin örgütsel özdeşleşme üzerine pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H1b: Örgüte güveninin örgütsel özdeşleşme üzerine pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H2: Örgütsel Güven İş Tatminini Pozitif Yönde Anlamli Bir Şekilde Etkiler.

H2a: Örgüte güvenin iş tatmini üzerinepozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H2b: Yöneticiye güvenin iş tatmini üzerinepozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H3: Örgütsel Özdeşleşme İş Tatminini Pozitif Yönde Anlamli Bir Şekilde Etkiler.

5.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma örnekleme de yer alan bireylerin görüşleri ile örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ölçeklerinde bulunan ifadelerle sınırlıdır Bununla birlikte araştırma 2019 yılı Ocak-Eylül süresi içerisinde Elazığ belediyesi çalışanlarının görüşleri ile sınırlı olacaktır.

5.1.6. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada, veri toplama araçlarının araştırmanın amacını ortaya koyar nitelikte olduğu, örneklemin evreni temsil ettiği ve örnekleme de yer alan çalışanların ölçek ifadelerine doğru ve samimi görüş bildirdikleri varsayılmaktadır.

5.1.7. Veri Toplama Araçları

Örgütsel güven ölçeği, Nyhan ve Marlowe (1997 s, 617)tarafından geliştirilmiş, Ölçek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ise Demircan (2003) yaptığı, Harun Yıldız'ın "Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" Konulu doktora tezinden alınan on ikili likert ölçek kullanılmıştır. Ölçek, örgüte güven ve yöneticiye güven şeklinde iki boyuttan oluşmaktadır (Yıldız, 2015, s.102). Örgütsel özdeşleşme ölçeği: Mael ve Ashforth

(1992, s.105), tarafından geliştirilmiş, Aslı Kaplan'ın "Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurumsal İtibar Algılamalarının Örgütsel özdeşleşme Üzerine Etkisi". Konulu doktora tezinden alınan altılı likert ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. (Kaplan, 2018, s.73).

İş tatmini ölçeği: Chen ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilmiş, Türkçe geçerliliği Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapıldığı, Turunç ve Çelik (2012) "İş Tatmini – Kişi Örgüt Uyumu ve Amire Güven, Kişi Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletini Düzenleyici Rolü" Konulu makaleden alınan beşli likert ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. (Turunç ve Çelik, 2012, s.61).

5.1.8. Verilerin Analizi ve Güvenilirlik

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 21.0 İstatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma), tek yönlü varyans analizi, t–testi, regresyon ve korelasyon analizi yöntemlerinden faydalanılmıştır.

Araştırmada ölçekler arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde ise korelasyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar % 95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analize uygunluğunun test edilmesi amacıyla Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz neticesinde verilerin Cronbach's Alpha test istatistiği 0,914 olarak tespit edilmiş ve verilerin güvenilir olduğu görülmüştür.

5.2. Bulgular ve Yorumlar

5.2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyetiniz nedir?	Kadın	94	23,4	23,4
	Erkek	308	76,6	100,0
	Total	402	100,0	100,0

Katılımcılar cinsiyetlerin göre %76,6 (308 Kişi) Erkek, %23,4 (94 Kişi) kadın şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yaşınız kaçtır?	22 – 34 yaş	115	28,6	28,6
	35 – 44 Yaş	178	44,3	72,9
	45 – 60 Yaş	101	25,1	98,0
	61 Yaş Üstü	8	2,0	100,0
	Total	402	100,0	100,0

Katılımcılar yaşlarına göre %28,6 (115 Kişi) 22-34 Yaş, %44,3 (178 Kişi) 35-44 Yaş ve % 25,1 (101 Kişi) 45-60 Yaş,% 2,0 (8 Kişi) 61+ Yaş, şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Eğitim Durumunuz	İlkokul	25	6,2	6,2
	Ortaokul	33	8,2	14,4
	Lise	117	29,1	43,5
	Lisans	97	24,1	67,7
	Ön lisans	112	27,9	95,5
	Lisansüstü	18	4,5	100,0
	Total	402	100,0	100,0

Katılımcılar eğitim durumlarına göre %6,2 (25 Kişi) ilkokul, %8,2 (33 Kişi) ortaokul, %29,1 (117 Kişi) Lise, %24,1 (97 Kişi) lisans ve %27,9 (112 Kişi) önlisans, 4,5 (18 kişi) Lisansüstü şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Medeni Haliniz Bekâr	88	21,9	21,9	21,9
Evli	314	78,1	78,1	100,0
Total	402	100,0	100,0	

Katılımcılar medeni durumlarına göre %78,1 (314 Kişi) Evli, %21,9 (88 Kişi) Bekâr şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 5. Katılımcıların Çalışma Statüsüne Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Çalışma statüsü İşçi	184	45,8	45,8	45,8
Memur	204	50,7	50,7	96,5
Yönetici	14	3,5	3,5	100,0
Total	402	100,0	100,0	

Katılımcılar unvanlarına göre %45,8 (184 Kişi) işçi, %50,7 (204 Kişi) Memur, %3,5 (14 Kişi) Yönetici (Müdür, Md. Yard, Koordinatör vs.), şeklinde dağılmıştır.

Tablo 6. Katılımcıların Kıdem Yıllarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Mesleki Kıdem Yılı 1 Yıdan Az	5	1,2	1,2	1,2
1 – 5 Yıl	90	22,4	22,4	23,6
6 – 10 Yıl	157	39,1	39,1	62,7
11 – 15 Yıl	89	22,1	22,1	84,8
16 Yıl ve Üstü	61	15,2	15,2	100,0
Total	402	100,0	100,0	

Katılımcılar kıdem yıllarına göre %1,2 (5Kişi) bir yıldan az, %22,4 (90 Kişi) 1-5 Yıl, %39,1 (157 Kişi) 6-10 Yıl ve %22,1 (89 Kişi) 11-15, %15,2 (61 kişi) 16 yıl ve üstü yıl şeklinde dağılmışlardır.

5.2.2. Faktör Analizleri

Aşağıdaki tablolarda faktör analizlerinin sonuçlarına yer verilmiştir. Bağımlı değişken olan Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven ve İş Tatmini ile ilgili sorulara da faktör

analizi yapılmıştır. Ayrıca ortalama ve standart sapma değerleri göz önünde bulundurularak katılımcıların yargılarında daha homojen oldukları ve daha az kararsız oldukları değişkenler tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan analizle anlamlı bir faktör yapısına ulaşılmıştır.

5.2.2.1. Örgütsel Güven Faktör Sonuçları

Aşağıdaki tabloda Örgütsel Güven ile ilgili faktör analizlerine yer verilmiştir. Örgütsel Güven ilgili değişkenler üzerinde yapılan faktör analizinde de güçlü bir faktör yapısı elde edilmiştir.

Elazığ Belediyesi çalışanlarının Örgütsel Güven ile ilgili düşüncelerini ölçmek üzere 12 soru sorulmuş ve beklenen faktör yüklerine ulaşılmıştır. Tablo 7’de görüldüğü gibi örgütsel güven ile ilgili faktör yükleri orta derecede güçlü çıkmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili soruların toplam varyansı % 69,69 olarak çıkmıştır. Bu durum Örgütsel güveni ölçmek için kullandığımız anket sorularının bir bütünlük arz ettiğini ve değişkenlere beklenildiği gibi yüklenildiğini göstermektedir.

Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel güven ile ilgili değişkenler üzerinde faktör analizinde bir faktör yapısı elde edilmiştir. Organizasyonel örgütsel güven ölçeğinin KMO değeri 0.920 ve Bartlett testi 3353,25 idi. Bu değerler, veri kümesinin genellikle faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Analizler ana bileşenler metodu ve Varimax rotasyon metodu kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

5.2.2.2.Örgütsel Özdeşleşme Faktör Sonuçları

Elazığ Belediyesi çalışanlarının Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili düşüncelerini ölçmek üzere 6 soru sorulmuş ve beklenen faktör yüklerine ulaşılmıştır. Tablo 7’de görüldüğü gibi örgütsel özdeşleşme ile ilgili faktör yükleri orta derecede güçlü çıkmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili soruların toplam varyansı % 54,52 olarak çıkmıştır. Bu durum örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek için kullandığımız anket sorularının bir bütünlük arz ettiğini ve değişkenlere beklenildiği gibi yüklenildiğini göstermektedir.

Tablo 7’de görüldüğü gibi, örgütsel özdeşleşme ile ilgili değişkenler üzerinde faktör analizinde bir faktör yapısı elde edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin KMO değeri

0.818 ve Bartlett testi 460.283 idi. Bu değerler, veri kümesinin genellikle faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Analizler ana bileşenler metodu ve Varimax rotasyon metodu kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

5.2.2.3. İş Tatmini Faktör Sonuçları

Elazığ Belediyesi çalışanlarının İş Tatmini ile ilgili düşüncelerini ölçmek üzere 5 soru sorulmuş ve beklenen faktör yüklerine ulaşılmıştır. Tablo 7’de görüldüğü gibi iş tatmini ile ilgili faktör yükleri orta derecede güçlü çıkmıştır. İş Tatmini ile ilgili soruların toplam varyansı % 69,69 olarak çıkmıştır. Bu durum iş ölçmek için kullandığımız anket sorularının bir bütünlük arzettiğini ve değişkenlere beklenildiği gibi yüklenildiğini göstermektedir.

Aşağıdaki tablo 7’de görüldüğü gibi, Örgütsel özdeşleşme ile ilgili değişkenler üzerinde faktör analizinde bir faktör yapısı elde edilmiştir. İş Tatmini ölçeğinin KMO değeri 0.920 ve Bartlett testi 3353,25 idi. Bu değerler, veri kümesinin genellikle faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Analizler ana bileşenler metodu ve Varimax rotasyon metodu kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7.Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Boyutlarının Faktör Analizi

	Faktör Yüğü		
	Fak.1	Fak.2	Fak.3
Örgütsel güven			
Yöneticiye güven			
Yöneticimin, işini makul bir düzeyde anladığına olan güvenim tamdır.	0,781		
Yöneticimin işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine olan güvenim tamdır.	0,744		
Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna olan güvenim tamdır.	0,743		
Yöneticimin işi sırasında yaptıklarını dikkatlice düşüneceğine olan güvenim tamdır.	0,732		
Yöneticimin işini makul bir şekilde yapabileceğine olan güvenim tamdır.	0,716		
Yöneticimin işleri sonuna kadar takip edeceğine olan güvenim tamdır.	0,689		
Yöneticimin işiyle ilgili iyi düşünülmüş kararlar alacağına olan güvenim tamdır.	0,673		
Yöneticimin işinin önemli kısımlarında teknik olarak yetenekli olduğuna olan güvenim tamdır.	0,653		
Örgüte güven			
Bu işyerinde yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.	0,703		
İşyerimin bana adil davranacağına olan güvenim tamdır.	0,668		
Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.	0,656		
İşyerimde genel olarak çalışanların birbirlerine güvenme düzeyi çok yüksektir.	0,650		
Toplam Varyans	69.69		
KMO	0.920		
Bartlett's Test of Sphericity	3353.25		
Örgütsel özdeşleşme			
Çalıştığım yerin başarısı benim başarımdır.		0,574	
Çalıştığım yerle ilgili övgü dolu sözler duyduğum zaman, bunu kişisel bir iltifat olarak algılarıım.		0,553	
Çalıştığım yer hakkında konuştuğumda; genellikle “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanmayı tercih ederim.		0,536	
Başkalarının çalıştığım yer hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.		0,532	
Herhangi biri çalıştığım yeri eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak algılarıım.		0,521	
Çalıştığım yerle ilgili medyada kötü bir haber çıkarsa, rahatsızlık hissederim.		0,480	
Toplam Varyans		54.52	
KMO		0,818	
Bartlett's Test of Sphericity		460,283	
İş tatmini			0,664
İşimden heyecan duyuyorum			0,627
İşimde kendimi mutlu hissediyorum.			0,541
İşimde tatmin olduğumu düşünüyorum			0,431
İşimi yaparken, günüm hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor (olumsuz)			0,415
Toplam Varyans			69.69
KMO			0.920
Bartlett's Test of Sphericity			3353.25

5.2.2.4. Güvenilirlik Analizleri

Bir ölçümün hatanın bağımsızlığı derecesini ifade eden bir kavram olarak güvenilirlik, bir değişkendeki sorular arasındaki ortalama ilişkiyi dikkate alan ölçümün iç tutarlılığını ortaya koymaktadır. Ölçeğin tutarlılığı ve tekrarlana bilirligi güvenilirliğinin göstergesidir (Erdoğan, 1998, s.118). Bu çalışmada ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesinde en popüler güvenilirlik ölçütü olarak kabul edilen Cronbach alfa değeri kullanılmıştır. Cronbach Alfa Katsayısı, ölçeğin probleminin toplam varyansın genel varyansa oranı ile bulunan ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır (Özdamar, 1999, s.513). Güvenilirlik analizinde, her bir değişkenin alfa katsayıları, faktör analizi sonucunda ölçeklerdeki değişimler dikkate alınarak incelenmiştir. Buna göre, aşağıdaki tablo değişkenleri ve Cronbach alfa katsayılarını göstermektedir.

Tablo 8.Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Boyutlarının Güvenirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach alfa Katsayıları
Örgütsel güven	12	0,918
Yöneticiye güven	8	0,940
Örgüte güven	4	0,830
Örgütsel özdeşleşme	6	0,743
İş tatmini	5	0,718

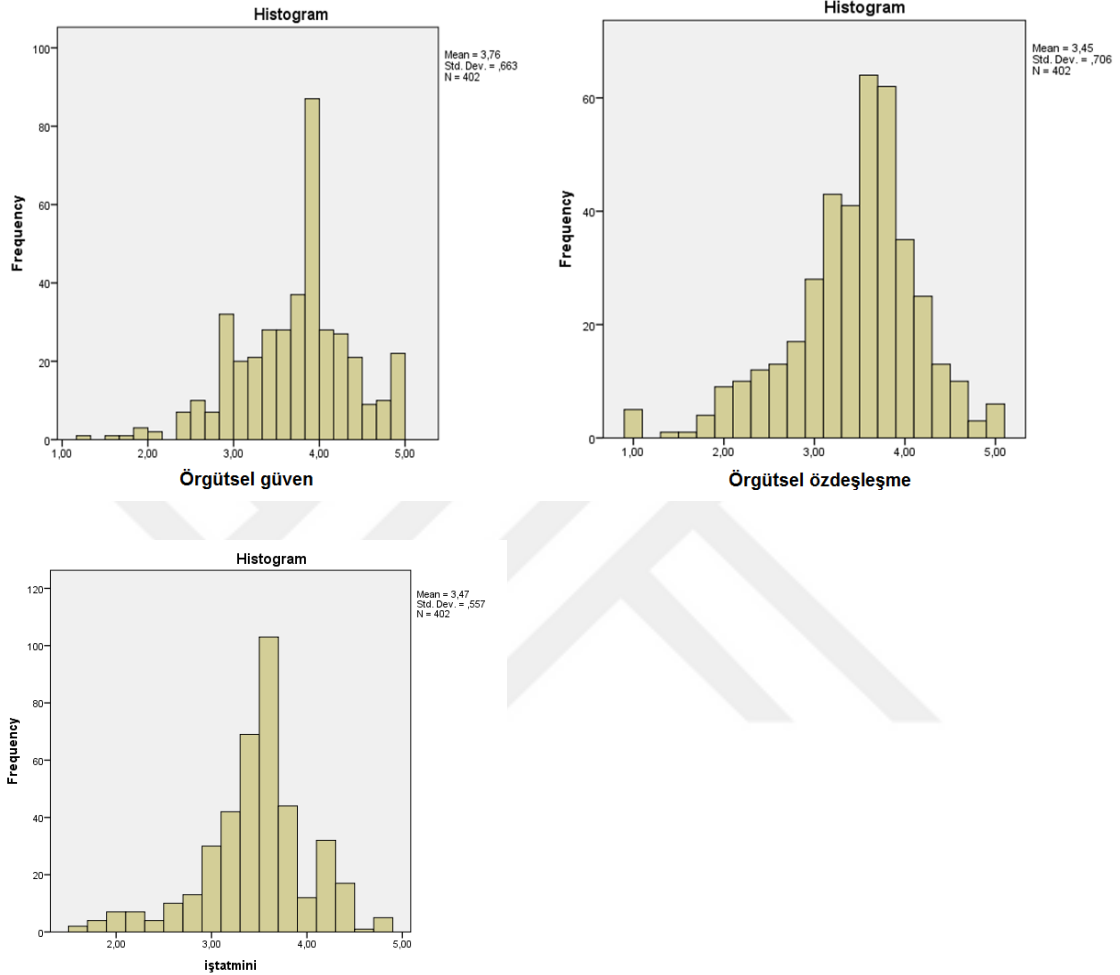
Tablo 8’de görüleceği üzere Örgütsel özdeşleşme Cronbach Alpha güvenilirlik analizinin 0,743 ve Örgütsel güven ise 0,918 olarak bulunmuştur. Örgütsel güven alt boyutlarından Yöneticiye güven 0,94, Örgüte güven 0,830’dır. İş tatmini boyutunda ise 0,718. Dolayısıyla tüm değişkenlerin güvenilirlikleri kabul edilebilir 0,70’lik Cronbach alfa düzeyinin üzerinde değerlere sahiptir.

5.2.2.5. Normallik Analizi

Tablo 9.Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Boyutlarının Normallik Analizi

			Statistic	SSh	
Örgütsel güven	Mean		3,763	0,033	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,698		
		Upper Bound	3,828		
	5% Trimmed Mean		3,779		
	Median		3,916		
	Variance		0,439		
	Std. Deviation		0,662		
	Range		3,750		
	Interquartile Range		0,830		
	Skewness		-0,465		0,122
	Kurtosis		0,461		0,243
Yöneticiye güven	Mean		3,792	0,037	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,718		
		Upper Bound	3,865		
	5% Trimmed Mean		3,825		
	Median		4,000		
	Variance		0,564		
	Std. Deviation		0,751		
	Range		4,000		
	Interquartile Range		0,880		
	Skewness		-0,589		0,122
	Kurtosis		0,850		0,243
Örgüte güven	Mean		3,705	0,038	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,630		
		Upper Bound	3,781		
	5% Trimmed Mean		3,729		
	Median		3,750		
	Variance		0,593		
	Std. Deviation		0,770		
	Range		3,750		
	Interquartile Range		1,000		
	Skewness		-0,298		0,122
	Kurtosis		-0,187		0,243
Örgütsel özdeşleşme	Mean		3,445	0,035	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,376		
		Upper Bound	3,514		
	5% Trimmed Mean		3,472		
	Median		3,600		
	Variance		0,498		
	Std. Deviation		0,705		
	Range		4,000		
	Interquartile Range		0,65		
	Skewness		-0,748		0,122
	Kurtosis		1,174		0,243
İş tatmini	Mean		3,469	0,027	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,414		
		Upper Bound	3,523		
	5% Trimmed Mean		3,493		
	Median		3,600		
	Variance		0,310		
	Std. Deviation		0,556		
	Range		3,200		
	Interquartile Range		0,600		
	Skewness		-0,644		0,122
	Kurtosis		1,246		0,243

Tablo 9’da Örgütsel güven, Örgütsel özdeşleşme ve İş tatmini boyutlarının Normallik analizi testi sonuçlarına göre basıklık ve çarpıklık(Skewnes ve Kurtosis) değerleri -1,5 ile +1,5 arasında olduğu görüldü. Boyutların normallik testi sonuçlarının normal olduğu görüldü. Normallik testi grafikleri aşağıdaki şekil 3’de verilmiştir.



Şekil 3.Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven Ve İş Tatmini Boyutlarının Normallik Analizi Testi Grafikleri

5.2.3.Araştırmanın Verilerine İlişkin Bulgular

Tablo 10. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. p.
Örgütsel güven	Kadın	94	3,768	0,749	0,071	0,943
	Erkek	308	3,762	0,636		
Yöneticiye güven	Kadın	94	3,805	0,764	0,180	0,857
	Erkek	308	3,789	0,749		
Örgüte güven	Kadın	94	3,694	0,864	-0,168	0,867
	Erkek	308	3,709	0,741		
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	94	3,253	0,655	-3,045	0,002
	Erkek	308	3,504	0,712		
İş tatmini	Kadın	94	3,477	0,498	0,148	0,883
	Erkek	308	3,467	0,574		

Katılımcıların Örgütsel güven, Örgütsel özdeşleşme, İş tatmini düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık analizi Bağımsız T-Testi ile analiz edilmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların Örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Sig. $p < 0,05$).

Katılımcıların Örgütsel özdeşleşme boyutunda

- “Başkalarının çalıştığım yer hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.”,
- Çalıştığım yer hakkında konuştuğumda; genellikle “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanmayı tercih ederim.”,
- “Çalıştığım yerin başarısı benim başarımıdır.”
- “Çalıştığım yerle ilgili medyada kötü bir haber çıkarsa, rahatsızlık hissederim.”

Maddelerinde erkeklerindaha olumlu yanıt verdiği ve örgütle daha fazla özdeşleştiği sonucuna varılmıştır

Aynı analiz sonucunda Katılımcıların Örgütsel güven, Örgütsel güven boyutununalt boyutları “yöneticiye güven” ve“örgüte güven” altboyutlarında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir (Sig. $p > 0,05$). Katılımcıların İş tatmini boyutunda cinsiyet bağlamında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. (Sig. $p > 0,05$)

Tablo 11.Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven, İş Tatmini Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılık Analizi

Yaş		N	Mean	Std. Dev	Min	Max	F	Sig.p.
Örgütsel güven	22 – 34 yaş	115	3,691	0,660	1,25	5,00	7,311	0,000
	35 – 44 Yaş	178	3,925	0,705	1,58	5,00		
	45 – 60 Yaş	101	3,588	0,530	1,83	4,58		
	60 Yaş Üstü	8	3,438	0,412	3,00	4,08		
	Total	402	3,764	0,663	1,25	5,00		
Yöneticiye güven	22 – 34 yaş	115	3,815	0,733	1,00	5,00	13,373	0,000
	35 – 44 Yaş	178	3,989	0,774	1,00	5,00		
	45 – 60 Yaş	101	3,472	0,582	1,00	4,50		
	60 Yaş Üstü	8	3,141	0,780	2,00	4,63		
	Total	402	3,792	0,751	1,00	5,00		
Örgüte güven	22 – 34 yaş	115	3,444	0,742	1,75	5,00	6,756	0,000
	35 – 44 Yaş	178	3,796	0,758	1,25	5,00		
	45 – 60 Yaş	101	3,819	0,757	1,75	5,00		
	60 Yaş Üstü	8	4,031	0,807	3,00	5,00		
	Total	402	3,706	0,770	1,25	5,00		
Örgütsel özdeşleşme	22 – 34 yaş	115	3,179	0,658	1,00	4,40	9,277	0,000
	35 – 44 Yaş	178	3,538	0,739	1,00	5,00		
	45 – 60 Yaş	101	3,541	0,635	1,00	5,00		
	60 Yaş Üstü	8	4,000	0,283	3,60	4,40		
	Total	402	3,445	0,706	1,00	5,00		
İş tatmini	22 – 34 yaş	115	3,553	0,497	2,00	4,80	4,253	0,042
	35 – 44 Yaş	178	3,439	0,610	1,60	4,80		
	45 – 60 Yaş	101	3,455	0,512	1,60	4,40		
	60 Yaş Üstü	8	3,900	0,535	3,40	4,20		
	Total	402	3,469	0,557	1,60	4,80		

Katılımcıların Örgütsel güven, Örgütsel özdeşleşme, İş tatmini düzeylerinin yaşa göre farklılık analizi Tek Yönlü Varyans(ANOVA) ile analiz edilmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların Örgütsel özdeşleşme, Örgütsel güven ve İşTatmini düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Sig. $p < 0,05$).

Örgütsel özdeşleşme boyutu Tek Yönlü ANOVA farklılıktan meydana getiren maddeler incelemek amacıyla yapılan Post – Hoc (Tukey testi) analizi neticesinde

- *Başkalarının çalıştığım yer hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.*
- *Çalıştığım yer hakkında konuştuğumda; genellikle “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanmayı tercih ederim.*
- *Çalıştığım yerle ilgili övgü dolu sözler duyduğum zaman, bunu kişisel bir iltifat olarak algılayırım.*

Maddelerinde 60 yaş üstü katılımcıların daha yüksek düzeyde olumlu yanıt vermiştir.

- *Çalıştığım yerin başarısı benim başarımdır.*

Maddesinde 22-34 yaş üstü katılımcıların daha düşük düzeyde olumlu yanıt vermiştir.

Bu analiz sonucunda örgütsel özdeşleşmenin en yüksek olduğu yaş grubunun 60 yaş ve üstü olduğu görülmüştür. Yaş ilerledikçe Örgütsel bağlılığının ve Örgütsel Özdeşleşmenin arttığı sonucuna varılabilir.

Örgütsel güven boyutunda farklılık meydana getiren maddeler incelemek amacıyla yapılan Post – Hoc (Tukey testi) analizi neticesinde ***Yöneticiye güven boyutunda;***

- *Yöneticimin işini makul bir şekilde yapabileceğine olan güvenim tamdır.*
- *Yöneticimin, işini makul bir düzeyde anladığına olan güvenim tamdır.*
- *Yöneticimin işi sırasında yaptıklarını dikkatlice düşüneceğine olan güvenim tamdır.*
- *Yöneticimin işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine olan güvenim tamdır.*
- *Yöneticimin işleri sonuna kadar takip edeceğine olan güvenim tamdır.*
- *Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna olan güvenim tamdır.*
- *Yöneticimin işiyle ilgili iyi düşünülmüş kararlar alacağına olan güvenim tamdır.*
- *Yöneticimin işinin önemli kısımlarında teknik olarak yetenekli olduğuna olan güvenim tamdır.*

Maddesinde 60 yaş ve üstü katılımcıların en düşük düzeyde olumlu yanıt vermişlerdir.

Örgüte güven boyutunda;

- İşyerimde genel olarak çalışanların birbirlerine güvenme düzeyi çok yüksektir.
- Bu işyerinde yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.

Maddelerinde 22-34 yaş ve üstü katılımcıların en düşük düzeyde olumlu yanıt vermişlerdir.

Örgütsel güven boyutunda 60+ yaş katılımcıların örgüt yöneticilerine güvenini diğer yaş grubuna göre daha düşük düzeyde kaldığı fakat örgüte güvenin ise arttığı

görülmüştür. Temel sebebin iş tatmini, teknik ve bileşim alanındaki değişime ayak uyduramama ve sağlık sorunları etkili olduğu düşünüle bilinir, İş tatmini boyutunda farklılık meydana getiren maddeler incelemek amacıyla yapılan Post – Hoc (Tukey testi) analizi neticesinde;

- *İşimde tatmin olduğumu düşünüyorum*

Maddesinde 60 yaş ve üstü katılımcıların en düşük düzeyde olumlu yanıt vermişlerdir.

- *İşimden heyecan duyuyorum*
- *İşimi yaparken, günüm hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor (olumsuz)*
- *Bu kurumda uzun süre çalışacağımı düşünüyorum*
- *İşimde kendimi mutlu hissediyorum.*

Maddelerinde 35-44 yaş grubu katılımcıların en düşük düzeyde olumlu yanıt 60 yaş ve üstü grubunun en yüksek düzeyde katılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 12. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Düzeylerinin Eğitime Göre Farklılık Analizi

		N	Mean	Std. Dev	Min	Max	F	Sig.p.
Örgütsel güven	İlkokul	25	3,72	0,39	3,00	4,42	1,540	0,176
	Ortaokul	33	3,68	0,60	2,58	5,00		
	Lise	117	3,76	0,57	2,42	5,00		
	Lisans	97	3,73	0,75	1,58	5,00		
	Önlisans	112	3,88	0,69	1,25	5,00		
	Lisansüstü	18	3,49	0,88	1,83	5,00		
	Total	402	3,76	0,66	1,25	5,00		
Yöneticiye güven	İlkokul	25	3,68	0,43	2,63	4,13	2,613	0,024
	Ortaokul	33	3,72	0,64	2,38	5,00		
	Lise	117	3,77	0,66	2,13	5,00		
	Lisans	97	3,72	0,83	1,00	5,00		
	Önlisans	112	3,98	0,77	1,00	5,00		
	Lisansüstü	18	3,44	1,04	1,00	5,00		
	Total	402	3,79	0,75	1,00	5,00		
Örgüte güven	İlkokul	25	3,80	0,60	3,00	5,00	0,337	0,891
	Ortaokul	33	3,61	0,81	1,75	5,00		
	Lise	117	3,73	0,64	2,00	5,00		
	Lisans	97	3,73	0,88	1,25	5,00		
	Önlisans	112	3,69	0,83	1,75	5,00		
	Lisansüstü	18	3,58	0,79	2,00	5,00		
	Total	402	3,71	0,77	1,25	5,00		
Örgütsel özdeşleşme	İlkokul	25	3,43	0,58	2,00	4,40	0,812	0,542
	Ortaokul	33	3,57	0,60	2,00	5,00		
	Lise	117	3,49	0,76	1,00	5,00		
	Lisans	97	3,45	0,73	1,00	5,00		
	Önlisans	112	3,40	0,68	1,00	5,00		
	Lisansüstü	18	3,21	0,74	1,40	4,20		
	Total	402	3,45	0,71	1,00	5,00		
İş tatmini	İlkokul	25	3,44	0,40	2,00	4,00	2,206	0,044
	Ortaokul	33	3,48	0,47	2,60	4,40		
	Lise	117	3,42	0,51	1,80	4,40		
	Lisans	97	3,38	0,57	1,60	4,40		
	Önlisans	112	3,81	0,57	1,80	4,80		
	Lisansüstü	18	3,41	0,90	1,80	4,80		
	Total	402	3,47	0,56	1,60	4,80		

Katılımcıların Örgütsel güven, Örgütsel özdeşleşme, İş tatmini düzeylerinin yaşa göre farklılık analizi Tek Yönlü Varyans(ANOVA) ile analiz edilmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların Örgüte güven (yöneticiye güven) ve iş tatmini düzeylerinin Eğitime göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Sig. $p < 0,05$).

Yöneticiye güvenboyutu Tek Yönlü ANOVA farklılıktan meydana getiren maddeler incelemek amacıyla yapılan Post – Hoc (Tukey testi) analizi neticesinde

- *Yöneticimin, işini makul bir düzeyde anladığına olan güvenim tamdır.*
- *Yöneticimin işi sırasında yaptıklarını dikkatlice düşüneneğine olan güvenim tamdır.*

- *Yöneticimin işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine olan güvenim tamdır.*
- *Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna olan güvenim tamdır.*
- *Yöneticimin işinin önemli kısımlarında teknik olarak yetenekli olduğuna olan güvenim tamdır.*

Maddelerinde Lisans ve Yüksek lisans eğitime sahip katılımcıların en düşük düzeyde olumlu yanıt vermişlerdir. Analiz sonucunda lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların yöneticilerine düşüncelerine karşı eleştirel düşünme yeteneklerinin yüksekliğinden dolayı farklı düşündükleri görüşü ortaya çıkmıştır.

- *İş tatmini boyutunda ise;*
- *İşimde kendimi mutlu hissediyorum.*

Maddesine ön lisans eğitime sahip katılımcıların daha yüksek düzeyde olumlu yanıt verildiği görüşmüştür

Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Güven, İş Tatmini Düzeylerinin Medeni duruma Göre Farklılık Analizi

	Medeni Haliniz	N	Mean	Std. Dev	t	Sig. P
Örgütsel güven	Bekâr	88	3,673	0,750	-1,446	0,149
	Evli	314	3,788	0,635		
Yöneticiye güven	Bekâr	88	3,755	0,837	-0,517	0,606
	Evli	314	3,802	0,726		
Örgüte güven	Bekâr	88	3,508	0,817	-2,742	0,006
	Evli	314	3,761	0,748		
Örgütsel özdeşleşme	Bekâr	88	3,270	0,866	-2,648	0,008
	Evli	314	3,494	0,647		
İş tatmini	Bekâr	88	3,525	0,592	1,065	0,288
	Evli	314	3,453	0,546		

Katılımcıların Örgütsel güven, Örgütsel özdeşleşme, İş tatmini düzeylerinin medeni duruma göre farklılık analizi Bağımsız T-Testi ile analiz edilmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların Örgütsel özdeşleşme düzeylerinin medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Sig. $p < 0,05$).

Katılımcıların Örgütsel özdeşleşme boyutunda

- *“Çalıştığım yer hakkında konuştuğumda; genellikle “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanmayı tercih ederim.”*
- *“Çalıştığım yerin başarısı benim başarımdır.”*
- *“Çalıştığım yerle ilgili övgü dolu sözler duyduğum zaman, bunu kişisel bir iltifat olarak algılarım”*

Maddelerinde evli katılımcıların daha olumlu yanıt verdiği ve örgütle daha fazla özdeşleştiği sonucuna varılmıştır

Aynı analiz sonucunda Katılımcıların Örgütsel güven, Örgütsel güven boyutunun alt boyutları “örgüte güven” alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür (Sig. $p < 0,05$).

- *İşyerimde genel olarak çalışanların birbirlerine güvenme düzeyi çok yüksektir.*
- *Bu işyerinde yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir*

Maddelerinde evli katılımcıların daha olumlu yanıt verdiği ve örgüte daha fazla güvendiği sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların İş tatmini boyutunda Medeni durum bağlamında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. (Sig. $p > 0,05$)

Tablo 14.Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Düzeylerinin Çalışma Statüsüne Göre Farklılık Analizi

Çalışma statüsü	N	Mean	Std. Dev	Min	Max	F	Sig.p.	
Örgütsel güven	İşçi	184	3,764	0,58318	2,33	5,00	1,540	0,176
	Memur	204	3,772	0,72186	1,25	5,00		
	Yönetici	14	3,619	0,77674	2,08	4,92		
	Total	402	3,763	0,66282	1,25	5,00		
Yöneticiye güven	İşçi	184	3,788	0,65647	2,00	5,00	2,613	0,024
	Memur	204	3,818	0,81655	1,00	5,00		
	Yönetici	14	3,455	0,89148	2,00	5,00		
	Total	402	3,792	0,75119	1,00	5,00		
Örgüte güven	İşçi	184	3,716	0,71518	1,75	5,00	0,337	0,891
	Memur	204	3,680	0,82096	1,25	5,00		
	Yönetici	14	3,946	0,70150	2,75	5,00		
	Total	402	3,705	0,77004	1,25	5,00		
Örgütsel özdeşleşme	İşçi	184	3,460	0,67572	1,00	5,00	0,812	0,542
	Memur	204	3,440	0,74102	1,00	5,00		
	Yönetici	14	3,314	0,59077	2,00	4,20		
	Total	402	3,445	0,70597	1,00	5,00		
İş tatmini	İşçi	184	3,456	0,50078	1,60	4,40	2,206	0,044
	Memur	204	3,783	0,58345	1,90	4,80		
	Yönetici	14	3,428	0,84437	1,80	4,80		
	Total	402	3,469	0,55688	1,60	4,80		

Katılımcıların Örgütsel güven, Örgütsel özdeşleşme, İş tatmini düzeylerinin çalışma statüsüne duruma göre farklılık analizi Tek Yönlü Varyans (ANOVA) ile analiz edilmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların Örgüte güven (yöneticiye güven) ve iş tatmini düzeylerinin çalışma statüsüne göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Sig. p.< 0,05).

Katılımcıların yöneticiye güven boyutunda

- *Yöneticimin, işini makul bir düzeyde anladığına olan güvenim tamdır.*

Maddelerinde yönetici statüsündeki katılımcıların daha olumsuz yanıt verdiği ve örgüt yöneticilerine daha az güvendiği sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların iş tatmini boyutunda

- *İşimi yaparken, günüm hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor (olumsuz)*

Maddelerinde yönetici statüsündeki katılımcıların daha olumsuz yanıt verdiği ve örgüt yöneticilerinin daha fazla iş tatmini yaşadığı görüldüğü sonucuna varılmıştır.

Aynı analiz sonucunda Katılımcıların Örgütsel güven, Örgütsel güven boyutunun alt boyutları “örgüte güven” alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir (Sig. $p > 0,05$).

Tablo 15. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven, İş Tatmini Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Farklılık Analizi

Çalışma yılı	N	Mean	Std. Dev	Min	Max	F	P	
Örgütsel güven	1 Yıdan Az	5	3,933	0,766	3,17	5,00	0,735	0,568
	1 – 5 Yıl	90	3,755	0,682	1,25	5,00		
	6 – 10 Yıl	157	3,822	0,639	1,92	5,00		
	11 – 15 Yıl	89	3,702	0,784	1,58	5,00		
	16 Yıl ve Üstü	61	3,698	0,465	2,75	4,67		
	Total	402	3,7630	0,662	1,25	5,00		
Yöneticiye güven	1 Yıdan Az	5	3,950	0,803	3,13	5,00	3,046	0,017
	1 – 5 Yıl	90	3,888	0,796	1,00	5,00		
	6 – 10 Yıl	157	3,871	0,657	1,38	5,00		
	11 – 15 Yıl	89	3,730	0,909	1,00	5,00		
	16 Yıl ve Üstü	61	3,522	0,582	2,00	5,00		
	Total	402	3,792	0,751	1,00	5,00		
Örgüte güven	1 Yıdan Az	5	3,900	0,720	3,25	5,00	5,270	0,000
	1 – 5 Yıl	90	3,488	0,748	1,75	5,00		
	6 – 10 Yıl	157	3,724	0,803	1,75	5,00		
	11 – 15 Yıl	89	3,646	0,696	1,25	5,00		
	16 Yıl ve Üstü	61	4,049	0,711	2,00	5,00		
	Total	402	3,705	0,770	1,25	5,00		
Örgütsel özdeşleşme	1 Yıdan Az	5	3,360	0,829	2,00	4,20	5,720	0,000
	1 – 5 Yıl	90	3,166	0,722	1,00	5,00		
	6 – 10 Yıl	157	3,499	0,608	1,00	5,00		
	11 – 15 Yıl	89	3,476	0,776	1,00	5,00		
	16 Yıl ve Üstü	61	3,678	0,695	2,00	5,00		
	Total	402	3,445	0,705	1,00	5,00		
İş tatmini	1 Yıdan Az	5	3,324	0,510	1,80	4,40	3,136	0,015
	1 – 5 Yıl	90	3,593	0,479	2,00	4,80		
	6 – 10 Yıl	157	3,487	0,581	1,60	4,80		
	11 – 15 Yıl	89	3,391	0,594	1,60	4,80		
	16 Yıl ve Üstü	61	3,800	0,424	3,20	4,20		
	Total	402	3,469	0,556	1,60	4,80		

Katılımcıların Örgütsel özdeşleşme, Örgütsel güven, İş tatmini düzeylerinin çalışma yılı duruma göre farklılık analizi Tek Yönlü Varyans (ANOVA) ile analiz edilmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların Örgütsel özdeşleşme, Örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven) ve iş tatmini düzeylerinin çalışma yılına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Sig. $p < 0,05$).

Katılımcıların Örgütsel özdeşleşme boyutunda

- *Çalıştığım yer hakkında konuştuğumda; genellikle “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanmayı tercih ederim.*

- *Başkalarının çalıştığım yer hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.*
- *Çalıştığım yerle ilgili övgü dolu sözler duyduğum zaman, bunu kişisel bir iltifat olarak algılarım.*

Maddelerinde 16 yıl ve üstü katılımcıların daha fazla yanıt verdiği ve örgütle daha fazla özdeşleştiği sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların yöneticiye güven boyutunda;

- *Yöneticimin, işini makul bir düzeyde anladığına olan güvenim tamdır.*
- *Yöneticimin işi sırasında yaptıklarını dikkatlice düşüneceğine olan güvenim tamdır.*
- *Yöneticimin işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine olan güvenim tamdır.*

Maddelerinde bir yıldan az çalışma süresi olan katılımcıların daha olumlu, 16 yıldan fazla çalışma süresi olan katılımcıların daha olumsuz yanıt verdiği ve yöneticilere güvenin çalışma yılına göre azalış gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların örgüte güven boyutunda;

- *İşyerimde genel olarak çalışanların birbirlerine güvenme düzeyi çok yüksektir.*
- *Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.*
- *Bu işyerinde yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.*

Maddelerinde bir yıldan az çalışma süresi olan ve 16 yıldan fazla çalışma süresi olan katılımcıların daha olumsuz, yanıt verdiği diğer grupların ise daha az olumlu düşünceye sahip olduğu görüldü.

Katılımcıların iş tatmini boyutunda;

- *İşimde tatmin olduğumu düşünüyorum*
- *İşimden heyecan duyuyorum*
- *İşimi yaparken, günüm hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor (olumsuz)*
- *İşimde kendimi mutlu hissediyorum.*

Maddelerinde bir yıldan az çalışma süresi olan katılımcıların en düşük ve 16 yıldan fazla çalışma süresi olan katılımcıların en yüksek düzeyde iştatmini düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Çalışma süresi arttıkça iş doyumunun arttığı görülmüştür.

Aynı analiz sonucunda Katılımcıların Örgütsel güven, boyutlarında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir (Sig. $p>0,05$).

Tablo 16.Boyutların Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Mean	Std. Deviation
Örgütsel güven	402	3,7635	0,66282
Yöneticiye güven	402	3,7058	0,77004
Örgüte güven	402	3,7923	0,75119
İş tatmini	402	3,4692	0,55688
Örgütsel özdeşleşme	402	3,4453	0,70597

Katılımcıların boyutlara verilen cevapların analizine baktığımızda en yüksek ortalamanın $3,79 \pm 0,751$ ile örgüte güven boyutunda olduğu daha sonra sırasıyla örgütsel güven $3,76 \pm 0,662$, yöneticiye güven $3,70 \pm 0,770$, Örgütsel özdeşleşme $3,44 \pm 0,705$, iştatmini $3,46 \pm 0,56$ olarak görülmüştür. Katılımcıların en düşük katılımı Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini boyutunda görülmüştür. Katılımcılar çalıştıkları kuruma örgütsel güven ortalaması $3,76 \pm 0,662$ ile katılıyorum düzeyinde görülmüştür.

5.2.4. Korelasyon Analizi

İki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve seviyesini belirleyen yöntem korelasyon analizi denir (Özdamar, 1999, s.407). Başka bir deyişle, korelasyon iki değişken arasındaki ilişkinin büyüklüğünü, yönünü ve önemini gösteren yöntemdir. Araştırmada kullanılan Pearson Korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için kullanılmıştır. Pearson katsayısı harf ile sembolize edilir. R Bu katsayı $r-1$ ve $r + 1$ arasında değişir ve iki değişken arasındaki ilişkinin 1'e yaklaştıkça arttığını gösterir (Erdoğan, 1996, s.129).

Korelasyon analizi için örgütsel adaletin 4 alt boyutunun Pearson korelasyon katsayıları, ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplandı. Genel olarak, eğer $n > 100$ ve $r > 0.70$ ise, değişkenler arasında 70 güçlü ilişki olduğu varsayılır. Eğer $r = 0.40$ ila 0.70 ise, “orta arası ve 0 zayıf ilişki 70 ise $r = 0.20$ ve 0.40 ” dır. Eğer $r < 0.20$ ihmal edilebilir ilişkisi olarak tanımlanır (Sökmen, 2000, s.85).

Korelasyon analizinde, Örgütsel özdeşleşme ile Örgütsel güven arasında, Örgütsel özdeşleşme ile İş tatmini arasında 0.000 ile pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmuştur. Tablo 'de görüldüğü gibi, Örgütsel güven ile İş tatmini (0,508), Yöneticiye güven ile Örgütsel güven arasında (0,940), örgüte güven ile örgütsel güven arasında (0,748) Çok güçlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Korelasyon analizinde Örgütsel özdeşleşme ile Örgütsel

güven (0,373), Örgüte güven ile İş tatmini boyutu(0,302), Örgütsel özdeşleşme ile İş tatmini (0,313),Örgütsel özdeşleşme ile Örgüte güven (0,357), arasında en zayıf ilişki bulunmuştur.

Tablo 17.Boyutların Korelasyon Analizi

		Örgütsel güven	Yöneticiye güven	Örgüte güven	Örgütsel Özdeşleşme	İş tatmini
Örgütsel güven	R	1				
	Sig. P					
	N	402				
Yöneticiye güven	R	0,940**	1			
	Sig. P	0,000				
	N	402	402			
Örgüte güven	R	0,748**	0,477**	1		
	Sig. P	0,000	0,000			
	N	402	402	402		
Örgütsel Özdeşleşme	R	0,373**	0,311**	0,357**	1	
	Sig. P	0,000	0,000	0,000		
	N	402	402	402	402	
İş tatmini	R	0,508**	0,517**	0,302**	0,313**	1
	Sig. P	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	402	402	402	402	402

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

5.2.4.1. Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 18’de Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisine yönelik regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. F değerinin 64,821 olması modelin 0,00 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Örgütsel güvenin Örgütsel özdeşleşme üzerine yönelik r regresyon analizinde görüldüğü gibi, R değeri 0,373’dir. R² değeri ise bağımlı değişkendeki değişimin, bağımsız değişkenler tarafından ne kadar etkilendiğini gösteren bir ölçüdür. Modelde R² değeri 0,139 olarak bulunmuştur.

Tablo 18. Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	R	R ²	F	B	β	t	P
Sabit	0,373	0,139	64,821	2,556		16,687	0,000
Örgütsel Güven				0,351	0,373	8,051	0,000

Modeldeki bağımsız değişkenlerden örgütsel güvenin Örgütsel özdeşleşme üzerine pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. ($\beta:0,373$, $p<0,05$)Bu bağlamda, H_1 hipotezleri kabul edilmiştir.

5.2.4.2. Yöneticiye Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 19'da Yöneticiye güvenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinin yönelik regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. F değerinin 42,894 olması modelin 0,00 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Yöneticiye güveninörgütsel özdeşleşme üzerine etkisine yönelik regresyon analizinde görüldüğü gibi, R değeri 0,311'dir. R^2 değeri ise bağımlı değişkendeki değişimin, bağımsız değişkenler tarafından ne kadar etkilediğini gösteren bir ölçüdür. Modelde R^2 değeri 0,097 olarak bulunmuştur.

Tablo 19.Yöneticiye Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	R	R^2	F	B	β	t	P
Sabit	0,311	0,097	42,894	2,651	0,311	14,912	0,000
Yöneticiye Güven				0,331		6,549	0,000

Modeldeki bağımsız değişkenlerden yöneticiye güveninörgütsel özdeşleşme üzerine pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. ($\beta:0,311$, $p<0,05$). Bu bağlamda, H_{1a} hipotezleri kabul edilmiştir.

5.2.4.3. Örgüte Güveninin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 20'de Örgüte güvenin örgütsel özdeşleşme üzerine yönelik regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. F değerinin 58,477 olması modelin 0,00 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Örgüte güveninÖrgütsel özdeşleşmeüzerine etkisine yönelik regresyon analizinde görüldüğü gibi, R değeri 0,357'dir. R^2 değeri ise bağımlı değişkendeki değişimin, bağımsız değişkenler tarafından ne kadar etkilediğini gösteren bir ölçüdür. Modelde R^2 değeri 0,128 olarak bulunmuştur.

Tablo 20.Örgüte Güveninin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	R	R ²	F	B	β	t	P
Sabit	0,357	0,128	58,477	2,364	0,357	13,195	0,000
Örgüte Güven				0,390		7,647	0,000

Modeldeki bağımsız değişkenlerden örgüte güvenin örgütsel özdeşleşme üzerine pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. (β :0,357, $p<0,05$)Bu bağlamda, H_{1b} hipotezleri kabul edilmiştir.

5.2.4.4. Örgütsel Güvenin İş Tatmini Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 21’de Örgütsel güvenin iş tatmini üzerine etkisine yönelik regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. F değerinin 138,969 olması modelin 0,00 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Örgüte güvenin örgütsel özdeşleşmeüzerine etkisine yönelik regresyon analizinde görüldüğü gibi, R değeri 0,508’dir. R² değeri ise bağımlı değişkendeki değişimin, bağımsız değişkenler tarafından ne kadar etkilediğini gösteren bir ölçüdür. Modelde R² değeri 0,258 olarak bulunmuştur.

Tablo 21.Örgütsel Güvenin İş Tatmini Üzerinde Etkisini Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	R	R ²	F	B	β	t	P
Sabit	0,508	0,258	138,969	1,667	0,508	9,253	0,000
Örgütsel Güven				0,604		11,789	0,000

Modeldeki bağımsız değişkenlerden örgütsel güvenin iş tatmini üzerine pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. (β :0,508, $p<0,05$)Bu bağlamda, H_2 hipotezleri kabul edilmiştir.

5.2.4.5. Yöneticiye Güvenin İş Tatmini Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 22’de Yöneticiye güvenin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. F değerinin 146,024 olması modelin 0,00 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Yöneticiye güvenin İş Tatmini üzerine regresyon analizinde görüldüğü gibi, R değeri 0,517’dir. R² değeri ise bağımlı değişkendeki değişimin,

bağımsız değişkenler tarafından ne kadar etkilediğini gösteren bir ölçüdür. Modelde R^2 değeri 0,267 olarak bulunmuştur.

Tablo 22.Yöneticiye Güvenin İş Tatmini Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	R	R^2	F	B	β	t	P
Sabit	0,517	0,267	146,024	1,372	0,517	6,766	0,000
Yöneticiye Güven				0,698		12,084	0,000

Modeldeki bağımsız değişkenlerden örgütsel güvenin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. (β :0,517 $p<0,05$)Bu bağlamda, H_{2b} hipotezleri kabul edilmiştir.

5.2.4.6. Örgüte Güvenin İş Tatmini Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 23'de Örgüte güvenin iş tatmini üzerine etkisine yönelik regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. F değerinin 40,221 olması modelin 0,00 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Örgüte güvenin iş tatmini üzerine etkisine yönelik regresyon analizinde görüldüğü gibi, R değeri 0,302'dir. R^2 değeri ise bağımlı değişkendeki değişimin, bağımsız değişkenler tarafından ne kadar etkilediğini gösteren bir ölçüdür. Modelde R^2 değeri 0,089 olarak bulunmuştur.

Tablo 23.Örgüte Güvenin İş Tatmini Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	R	R^2	F	B	β	t	P
Sabit	0,302	0,089	40,221	2,256	0,302	9,742	0,000
Örgüte Güven				0,418		6,342	0,000

Modeldeki bağımsız değişkenlerden örgüte güvenin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. (β :0,302 $p<0,05$)Bu bağlamda, H_{2a} hipotezleri kabul edilmiştir.

5.2.4.7. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 24'de Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde etkisine yönelik regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. F değerinin 43,516 olması modelin 0,00 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde etkisine yönelik regresyon analizinde görüldüğü gibi, R değeri 0,313'dir. R² değeri ise bağımlı değişkendeki değişimin, bağımsız değişkenler tarafından ne kadar etkilediğini gösteren bir ölçüdür. Modelde R² değeri 0,098 olarak bulunmuştur.

Tablo 24.Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	R	R ²	F	B	β	T	P
Sabit	0,313	0,098	43,516	2,068	0,313	9,777	,000
Örgütsel Özdeşleşme				0,397		6,597	,000

Modeldeki bağımsız değişkenlerden örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. ($\beta:0,313$ $p<0,05$)Bu bağlamda, H₃hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 25. Hipotez Testlerinin Sonuçları

Hipotezler	Kabul/RedDurumu
H1: Örgütsel güvenin Örgütsel özdeşleşme üzerinepozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.	Kabul
H1a:Yöneticiye Güvenin Örgütsel özdeşleşme üzerine pozitif yönlü bir	Kabul
H1b: Örgüte Güveninin Örgütsel özdeşleşme üzerine pozitif yönlü bir etkisi	Kabul
H2: Örgütsel güvenin iş tatmini üzerine pozitif yönlü bir etkisi	Kabul
H2a: Örgüte güvenin iş tatmini üzerine pozitif yönlü bir etkisi	Kabul
H2b: Yöneticiye güvenin iş tatmini üzerine pozitif yönlü bir etkisi	Kabul
H3: Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine pozitif yönlü bir etkisi	Kabul

6. BÖLÜM: TARTIŞMA

Analiz sonuçları değerlendirildiğinde, örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu ve önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin bir bütün olarak görüldüğünü birbirini olumlu ve güçlü şekilde etkilediğini gösteren çalışmalar vardır. Çalışanların, kendilerini ayrıcalıklı hissetmelerini sağlayacak, kendi kendilerini geliştirecekleri, yani kendileriyle gurur duyacakları işletmelerde çalışıyorlarsa, örgütsel özdeşleşmeleri daha yüksektir.

Çalışmamızda örgütsel güvenin 3,76 ortalaması ile katılıyorum düzeyinde çıkması çalışanların kuruma olan güveninin bir göstergesidir. İş tatmini boyutunda ise bu ortalama 3,47 olarak görülmüştür. Boyutta çalışanların iş tatminlerinin katılıyorum derecesinde olduğu görülmüştür.

Çalışanların örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven ortamlarının sağlanması, örgütün amaç ve hedeflerinin etkin bir süreçte gerçekleştirilmesine katkıda bulunmakta ve örgütün gelecekteki başarısını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, kuruluşların amaçlarına ulaşılması ve faaliyetlerinin başarısı, organizasyonel bir güven ortamına sahip olmasına bağlıdır. Çünkü çalışanın bireysel performansı nihayetinde örgütsel performansa dönüştürülür.

Değişkenleri cinsiyet açısından incelediğimizde cinsiyet açısından iş tatmini büyük bir farklılık görülmezken, örgütsel özdeşleşme düzeyinin erkeklerde daha yüksek olduğu tespit edildi. Aypar (2018, s.116) çalışmasında katılımcıların eğitim düzeyi göre değerlendirildiğinde, lisans ve yüksek lisans mezunlarından oluştuğu örnekleme, değişkenler açısından anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Ancak, iş tatmini boyutunun sonuçlarının ortalaması, lisans mezunlarının ortalaması ve lisans/doktora mezunlarının ortalaması nispeten düşük olduğu bildirmiş. Bu sonuç bizim çalışmamızda da benzerlik göstermiştir. Çalışmamızda eğitim düzeyindeki artış, örgütsel güven ve Örgütsel özdeşleşmeyi azaltıcı bir etki olarak görülmüştür. Bunun genel nedeni, eğitimdeki artışın eleştirel düşünciyi arttırmasıdır.

Demirci (2010, s.88) çalışmasında örgütsel özdeşleşmenin ve örgütsel güvenin çalışan performansını artıracaklarını bildirmiştir. Çalışması sonucunda; 26-40 yaş grubunda 56 yaş ve üstü ortalamaların daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışma çalışmamızla büyük benzerlik göstermiştir. Çalışmamızda ise 35-40 yaş aralığında örgütsel güven en yüksek, 60 yaş ve üstü grubun en düşük olduğu görülmüştür. Bu kapsamda incelenen değişkenlerden elde edilen bulgularda çalışanların örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven duygularının etkilediği ve dolayısıyla literatürü desteklediği görülmüştür

Tüzün (2009) çalışmasında bu iki kavram arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın bulguları incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Tüzün, 2009, s.73). Çalışmamızda Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü etkinin olduğu görülmüştür. Popoola (2005), doktora tezinde örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi tartışmakta ve örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu belirtmiştir (Popoola, 2005, s.59-60).

Çalışmamızda çalışma statüsüne göre İş tatmini arasında bir farklılık görülmüştür. Memurların iş tatminlerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Çırakoğlu (2010) Örgütsel özdeşleşme ile İş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen korelasyon analizi sonucunda örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Regresyon analizi sonucunda ise örgütsel özdeşleşmenin iş tatminindeki varyansın (değişimin) %43'ünü etkilediği belirtmiştir. Çalışmamızda %9,8 oranında daha düşük düzeyde etkilendiği görülmüştür. Bu farklılık iş tatmini nedenini etkileyen genel sebep olarak, çalışmamızdaki 22-34 yaş arası çalışanların kütle açısından büyük olmasından kaynaklanmaktadır (Çırakoğlu 2010, s, 111).

Sayın (2018, s.123) çalışmasında çalışma yılı ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Çalışma yaşı arttıkça, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme seviyeleri artmaktadır. Gelir düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu çalışanların mesleki deneyimleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel özdeşleşme arasında önemli bir ilişki vardır. Bu sonuç çalışmamızda mesleki deneyim arttıkça, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyinde artış olduğu sonucuyla paralellik göstermiştir.

Sonuçlarımız Sayın'nın çalışmasıyla örtüşmektedirler. Yaş ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki vardı.

Eğitim kurumlarında yapılan birçok araştırmada da benzer sonuçlar bulunmuştur; Olukçu (2018, s.127) Örgütsel özdeşleşme düzeylerinin incelendiği çalışmada. 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin 1-5 yıl çalışma süresi olan öğretmenlerden daha yüksek özdeşleşme düzeylerine sahip oldukları bulundu. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. 51 yaşın üzerindeki öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerinin, düşük yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çakınberk ve diğerleri (2011, s.98) orta yaş grubundaki öğretmenlerin Örgütsel özdeşleşme düzeylerinin genç öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkeninin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı bir fark yarattığı tespit edildi. Yine bu sonuçlarda çalışmamızla benzerlik göstermiştir. Çalışma yılı arttıkça örgütsel özdeşleşmenin arttığı görülmüştür. Yeni çalışanlarda ise örgütsel bağlılığın yüksek olduğu, yöneticiye ve örgüte güvenin yüksek olduğu görülmüştür,

Eğitim durumlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı bir fark yaratmadığı tespit edildi. Çalışmayı destekleyen Akpınar (2014, s.102), eğitim durumu değişkeninin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında bir fark yaratmadığını tespit etmiştir. Benzer bir sonuç Özgür'de (2015, s.54) çalışmalarında görülmüştür. Bu çalışmanın sonuçları örtüşüyor. Öte yandan, Çakınberk ve diğerleri (2011, s.98), Örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artan eğitim seviyesiyle azaldığını bulmuştur.

Örgütsel güven ile ilgili yapılan literatür çalışmalarında; Reçica (2017) çalışmasında, çalışanların yaş ve eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bununla birlikte, çalışanların örgütsel güven, cinsiyet ve çalışma sürelerinde önemli farklılıklar olduğu tespit edildi. Erkek çalışanlara göre, kadın çalışanların örgütsel güvenlerinin ortalaması daha yüksektir. Bu sonuçlara göre, çalışanlar meslektaşlarına, yöneticilerine ve kuruluşlarına işe girdiklerinde daha fazla güven duydukları zaman, ancak belli bir süre çalışanları daha iyi tanıdığı ve azaldığını bildirmiştir. Bu sonuçta yine çalışmamızla örtüşmektedir (Reçica, 2017, s.124).

Çalışmada benzer sonuçlar Kabadayı (2018, s.143) çalışmasında da görülmüştür. Çalışmaya göre, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve iş performansı üzerindeki

etkilerine ilişkin bulgularda çalışanların örgütsel güven düzeyleri arttıkça örgütsel özdeşleşme ve performans düzeylerinin arttığı görülmektedir. Bu sonuçlar çalışmamızla da örtüşüyor.

Çalışanlara, işletmelerde Örgütsel özdeşleşmelerini ve performanslarını arttırmak için örgütsel güvenlerini arttırmaya yönelik tutum ve davranış sergilemeleri önerilmektedir. Çalışanların yöneticilerine ve işletmelerine duyduğu güvenin kişisel güçlerinden daha fazla etkilendiği görülmektedir. Bu bağlamda, şirket yöneticilerine astlarını uzmanlık ve karizmatik güce dayalı kişisel güçler çerçevesinde yönlendirmeleri önerilir (Kabaday1,2018, s.144).

Ersan (2018, s.119) yaptığı çalışmasında; Katılımcıların yaş gruplarına bakıldığında yalnızca yöneticiye güven boyutu için anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yöneticiye güven boyutunun, 18-25 yaş katılımcılar, 26-33 yaş katılımcılar ve 50 ve üzeri yaş katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği, 18-25 yaş katılımcıların yöneticilerine daha çok güvendiği, 50 ve üzeri yaş katılımcıların ise daha az güvendiği görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında yine yalnızca yöneticiye güven boyutu için anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar çalışmamızı desteklemektedir. Çalışmamız de 60+ yaş gurubunda yöneticiye güvenin en az olduğu yaş grubudur.

Yöneticinin güven boyutunun, ön lisans derecesine sahip katılımcılar, lisans derecesine sahip katılımcılar ve lisansüstü mezunlar arasında önemli bir fark gösterdiği görülmektedir. Ön lisans derecesine sahip katılımcılar yöneticilerine daha fazla güven duyarlar, oysa lisansüstü mezunlarının daha az güven duyduğu görülür. Katılımcıların durumuna baktığımızda güven boyutu için anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Katılımcıların mesleklerinde çalışma yılında baktığımızda yöneticiye güven boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Yöneticiye güven boyutu ile 1 yıl az çalışanların ile 16-20 yıl çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Mesleğinde 1-5 yıl çalışan katılımcılar, yöneticilerine 16-20 yıldan fazla güvendikleri sonucu bulunmuştur. Yine, tüm bu sonuçların çalışmamızın diğer çalışmalarla örtüştüğü görülmüştür.

Zorlu (2006, s.102) 'nın ulaştırma, otomotiv ve gıda sektörlerinde çalışanların örgütsel güven ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine yaptığı çalışmada, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edildi. Perry ve Mankin (2007, s.166) tarafından yapılan

çalışmanın sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme düzeyi ile itfaiyecilerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Omarov (2009, s.98) 'un özel bir şirketteki çalışmasının sonuçlarına göre, yöneticiye duyulan güvenin, organizasyona duyulan güvenin ve genel örgütsel güven düzeyinin iş tatminini etkilemediği ve meslektaşlarına olan güven düzeyinin iş tatmini etkilediği sonucuna varılmıştır. Çalışmamızda da örgütsel güvenin iştatmini pozitif yönlü etkilediği görülmüştür.

Tekingündüz (2012, s.103) örgütsel güven ve iş tatmini örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu, 516 hastane çalışanının örgütsel güven ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır.

Gupta ve Singla (2016, s.22) tarafından yapılan çalışma sonucunda örgütsel güven ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Bu nedenle, genel bir değerlendirme yapıldığında, bu çalışmalarda Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme İş Tatmini arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür.

Hipotez sonuçlarına göre:

Örgütsel güvenin Örgütsel özdeşleşme üzerine pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. H_1 hipotezleri kabul edilmiştir.

Yöneticiye güvenin örgütsel özdeşleşme üzerine pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. H_{1a} hipotezleri kabul edilmiştir.

Örgüte güvenin örgütsel özdeşleşme üzerine pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. H_{1b} hipotezleri kabul edilmiştir.

Örgütsel güvenin iş tatmini üzerine pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. H_2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Örgütsel güvenin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. H_{2a} hipotezleri kabul edilmiştir.

Örgüte güvenin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. H_{2b} hipotezleri kabul edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. H_3 hipotezleri kabul edilmiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Son yıllarda, örgütlenme kavramı muhtemel çıktıları açısından, çalışanlar ve kurumlar için bir öncül haline gelmiştir. Mekanik örgüt kavramının ağır bastığı kamu kurumları için postmodern dalgaların etkisiyle, organizmal ve esnek örgüt yapıların daha işlevsel hale geldiği anlaşılmaktadır. Bu anlamda araştırmamız kamu kurumlarının örgüt yapısının oluşmasında, analiz edilmesinde ve diğer çalışmalarla mukayese edilebilmesi için yerel yönetim birimlerinden biri olan belediye örneği ile örgütsel örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve iş tatminini ilişkisini demografik veriler çerçevesinde ölçmüştür. Araştırmamızın sonucunda, örgütsel güven, örgütlerin çalışma performansını etkileyen önemli bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Örgüt içinde güven duygusunun eksikliği örgütsel özdeşleşmeyi ve iş tatmini önemli ölçüde azalttığı diğer çalışmalarda görülmüştür. Örgüt içerisinde çalışanların yöneticilere güven beklentilerinin önemi kadar yöneticilerin de çalışanlardan beklentileri büyük önem taşımaktadır. Sağlıklı bir örgütlenme için yöneticilerin ve örgüt çalışanlarının beklentileri ortak bir paydada buluşmak durumundadır.

Yöneticiye güven algısının iş tatmini için daha belirleyici ve etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Kurumda orta düzeyde olan güven ve iş tatmini algısının yükseltilebilmesi için yönetici kademesinin güvenle ilgili kavramları daha fazla içselleştirmesi gerektiği önerilebilir. Kurumda uzun süre çalışanların örgüte ve yöneticilere güven algısında düşük kalmalarının sebepleri, davranışsal, bilişsel ve duygusal çerçevede araştırılması kurum için uzun dönemde örgütün sağlıklı bir organizmaya evrilmesinde gerekli bir öncül olduğunu belirtilmektedir. Teorik bilgilerin ışığında çalışanın “Yöneticiye Güven” boyutunda özellikle alınan kararların adil olduğuna inanmaları çalışanların, iş tatmini seviyelerinin yüksek olması adına önemli bir gerekliliktir.

“Örgüte Güven” ile “Örgütsel Özdeşleşme” arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgüt çalışanlarının örgütün iklimi ile ilişkili olan, örgütsel özdeşleşme boyutuna yönelik daha detaylı çalışmalarla özellikle algılanan örgütsel prestijin artırılması adına, örgüte güven kavramının önemi literatüre paralel olarak

çalışmamızda karşıma çıkmaktadır. Ayrıca, destekleyici yönetici davranışlarının ve işbirlikçi meslektaş davranışlarının, örgütsel özdeşleşmeyi arttıracığı söylenebilir. Örgütle özdeşleşmenin daha yüksek düzeyde olabilmesi için, örgütlerin amaçlarının ve belirlemiş oldukları hedeflerin, çalışanların amaç ve hedefleriyle uyum içerisinde olması diğer çalışmalara paralel olarak önerilmektedir. Çaba gösteren, sorumluluk ve risk alabilen bireylere ihtiyaçları vardır. İş tatmini yaşayan, aynı zamanda çalışma arkadaşlarına güvenen çalışanların örgüt içinde algıladıkları güven düzeyine bağlıdır. Amaçlarını gerçekleştirmek isteyen örgütlerin iş tatminini sağlamak için paydaşlara güveni güçlendirmeleri gerekir.

Araştırma neticesinde örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve iş tatminine ilişkin görüşlerin, çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre farklı düzeyde olduğu görülmüştür.

Yapılan araştırma sonucunda, çalışanların örgütsel özdeşleşme boyutunda erkeklerin farklılık gösterdiği elde edilmiştir. Buna göre erkek katılımcıların kuruma olan örgütsel özdeşleşmesinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaş değişkeni açısından 60+ yaş katılımcıların örgütsel özdeşleşmelerinin daha yüksek olduğu, yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığının ve örgütsel özdeşleşmenin arttığı sonucu ortaya çıkmıştır. Yöneticiye güven boyutunda ise 60+ yaş katılımcıların en düşük düzeyde güven duyduğu görülmüştür. Örgütsel güven boyutunda 60+ yaş katılımcıların örgüt yöneticilerine güvenini diğer yaş grubuna göre daha düşük düzeyde kaldığı fakat örgüte güvenin ise arttığı görülmüştür. Temel sebebin, teknik ve bileşim alanındaki değişime ayak uyduramama ve sağlık sorunlarının etkili olduğu söylenebilir. Yaş aralığı yükseldikçe çalışanların yöneticiye güven düzeyinde düşüş olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Benzer sonuçlar çalışma yılı sonuçlarında da görülmüştür. 16+ yıl çalışan katılımcıların örgütle daha fazla örgütsel özdeşleşmesine rağmen yöneticiye güvenin azaldığı, daha fazla iş tatmini oluştuğu görülmüştür.

Medeni duruma göre evli katılımcıların kurumla daha fazla özdeşleştiği, daha fazla örgüte güvendiği, sonucuna varılmıştır

Eğitim değişkenine göre; Lisans ve Yüksek lisans eğitime sahip katılımcıların yöneticiye güven boyutunda en düşük düzeyde olumlu yanıt vermişlerdir. Lisans ve Yüksek lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların yöneticilerine düşüncelerine karşı

eleştirel düşünme yeteneklerinin daha fazla gelişmesinden dolayı yüksek bir farkındalık oluştuğu söylenebilir.

Çalışma statüsü bağlamında yönetici statüsündeki katılımcıların diğer yöneticilere daha az güvendiği ve daha fazla İş tatmini yaşadığı sonucuna varılmıştır.

Korelasyon analizinde, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel güven arasında, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif ve orta güçte bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel güven ile iş tatmini, yöneticiye güven ile örgütsel güven arasında orta düzeyde, örgüte güven ile İş tatmini boyutu, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ile örgüte güven arasında en zayıf ilişki bulunmuştur.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven değişkenlerin % 13,9'ü açıklayabilmektedir. Yönetiye güvenin özdeşleşmeye etkisinin %0,9 olduğu, örgüte güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisinin %12,8 olduğu, örgütsel güvenin iş tatminine etkisinin %25,8 olduğu, yöneticiye güvenin iş tatminin %26,7 etkilediği, örgüte güvenin iş tatminin %0,089 etkilediği, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini %0,09 etkilediği görülmüş, modeldeki tüm hipotezlerimiz kabul görmüştür.

Öneriler

Gelecekteki çalışmalarda, çok değişkenli istatistiksel analizler, örgütsel güven, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ilgili diğer değişkenler de dâhil olmak üzere daha kapsamlı modellerin kamusal alanda test edilmesini önerebilir. Çalışmamızdaki muhtemel çıktıların belediyelerdeki yöneticiler ve insan kaynakları için kurumdaki örgüt yapısını anlamaya, analiz etmeye ve geliştirmeye yönelik amaçlarına yardım edeceği düşünülmektedir. İleride yapılacak çalışmalarda, cinsiyet bağlamında kadın çalışanların kurumla özdeşleşme düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha düşük seviyede kalması araştırılabilir ve yükseltilmesi için gerekli önlemler alınması sağlanabilir. Bekâr ve çalışma yılı az olan çalışanlara yönelik özellikle örgütsel özdeşleşme boyutunda oryantasyon süreçleri yenilenip, geliştirilmesine yönelik kapsamlı çalışmalar yapılabilir. Ayrıca ileri yaş grubu çalışanların motivasyonunu yükseltmeye yönelik, bilişsel ve davranışsal bağlamda geliştirici faaliyetler araştırılabilir. Yöneticilere duyulan güvensizliğin nedenlerinin daha kapsamlı araştırılması, yöneticiler arası yatay ve dikey ilişkilerin güven temeline dayanan ortam oluşturulması önerilebilir, kurum içi iletişimi güçlendirmeye yönelik ortam sağlanması için geliştirici faaliyetler ve araştırmalar yapılabilir. Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini doğal bir örüntü içerisinde

gelişmektedirler, bir başka deyişle birinin oluşumu diğerinin gelişimini etkilediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Sağlıklı ve verimli örgüt yapıları için, takım ve takım çalışmalarına ihtiyaç duyan bütün kurumların örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini düzeylerinin seviyelerine yönelik geliştirici çalışmalar yapılması, kurumlar için büyük öncüller haline gelmektedir.



KAYNAKÇA

- Abu-Shamaa, R., Wafaa, A., Al-Rabayah, Rawan T. K., (2015). The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 4, 7-27. Erişim adresi: <https://ajmeier.expressions.syr.edu/wp-content/uploads/2017/03/Job-satisfaction-and-work-engagement-.pdf>
- Acar, B. (2000). “*Ekip Çalışması ve Liderlik*”, İstanbul, Remzi Kitabevi
- Afşar, L. (2013). “*Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma*”, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Akay, Z. (2000). “*İşletmelerde Performans Ölçüm Ve Denetimi*”. Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4,1-25.
- Akpan, C.,P. (2013). Job Security and Job Satisfaction as Determinants of Organizational Commitment Among University Teachers in Cross River State, Nigeria,*British Journal of Education*, 2, 82-93. Erişim adresi: <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Job-Security-and-Job-Satisfaction-as-Determinants-Of-Organizational-Commitment-among-University-Teachers-In-Cross-River-State-Nigeria1.pdf>
- Akpınar, A. (2014). *Okullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Aksoy, M. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Güven Anlayışının Algılanması ve Demografik Değişkenler Açısından Analizi*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aksu, A., Aylin A. (2005). Job Satisfaction of Managers in Tourism Cases in the Antalya Region of Turkey, *Managerial Auditing Journal*, 5, 479-488. Erişim adresi: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkpozje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=778186](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkpozje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=778186)

- Albert, S., Ashforth. E., Dutton J. E. (2000). Organizational Identity And Identification: Charting New Waters And Building New Bridges. *Academy Of Management Review*,25, 13-17. Erişim adresi: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.2000.2791600>
- Altuntaş, S., (2008). *Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Kişisel-Mesleki Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*, (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arıkboğa, E.,Bozlağan, R., Demirkaya, Y., (2008). ‘*Yerel Yönetimler Ve Organları: Organlar Arası İlişkilerin Üç Boyutlu Analizi, Türkiyede Yerel Yönetimler*, Ankara, Nobel Yayın.
- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgüt Kültürü Algıları Ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi*, (Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Arslan, M.M. (2009). Perceptions of Technical and Industrial Vocational High School Teachers about Organizational Trust, *Journal of Theory and Practice in Education*, 2, 274-288. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/cuefd/issue/4133/54252>
- Asforth, B.E., Mael, F. (1989). Social Identity Theory And The Organization, *Academy Of Management Review*, 14, 20-39. Erişim adresi: https://www.jstor.org/stable/258189?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Ashforth, B.E. (1989). Social Identity Theory And The Organizations, *Academy of Management Review*, 14, 20-39. Erişim adresi: https://www.jstor.org/stable/258189?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Ashforth, B.E. (2001). Role Transitions in Organizational Life: An Identity Based Perspective, Mahwah, NJ: Erlbaum. *Academy Of Management Review*,16, 166-172.
- Asunakutlu, T. (2006). “Çalışanlar ile Yöneticiler Arasında Güven Duygusunun Araştırılması: Turizm Sektöründe Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 16-33.
- Asunakutlu, T. (2006). “Çalışanlar ile Yöneticiler Arasında Güven Duygusunun Araştırılması: Turizm Sektöründe Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 16-33.

- Ayık, A. Savaş, M. Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul İklimi Ve Örgütsel Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 205.
- Aypar, S. (2018). *Örgütsel özdeşleşme, Tükenmişlik, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Kurumunda Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Aytaç, F. (1995). *Açıklamalı Köy Kanunu*, Ankara, İkinci Baskı, Feryal Matbaası.
- Barbeito, C.L. (2004). Human Resource Policies and Procedures for Nonprofit Organizations, New Jersey, *John Wiley & Sons Inc*, 6,145-169.
- Baylor, K.M. (2010). *The Influence of Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction Factors and Affective Commitment on the Intention to Quit for Occupations Characterized by High Voluntary Attrition*, (Master Thesis), Nova Southeastern University, Florida. Erişim adresi: https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=hsbe_etd
- Bergami, M., Bagozzi, R. P. (2000). Self Categorization, Affective Commitment And Group Self-Esteem As Distinct Aspect Of Social Identity In The Organization, *British Journal Of Social Psychology*, 39, 555-577. Erişim adresi: [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1932176](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1932176)
- Bilgin, N. (2007). *Kimlik İnşası*. İzmir, Aşınakitaplar Yayınevi.
- Billig, M., Tajfel H. (1973). Social Categorization And Similarity In Intergroup Behaviour, *European Journal Of Social Psychology*, 27-52. Erişim adresi : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ejsp.2420030103>
- Bozkurt, Ö., Bozkurt I. (2011). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1, 1-18.
- Bulut, E. (2015). *Personel Güçlendirme, Örgütsel özdeşleşme Ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Katılım Bankalarında Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi) Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25, 176.
- Carmeli, A., Gilat G., Weisberg J. (2006). Perceived External Prestige, Organizational Identification And Affective Commitment: A Stakeholder Approach, *Corporate*

Reputation Review, 9 (2), 92-104. Erişim adresi: <https://link.springer.com/article/10.1057/palgrave.crr.1550014>

Chauhan Y.S, Patel NK. (2014). Human resources management practices and job satisfaction: a study of hotel industry. *Abhinav National Refereed Journal of Research In Commerce & Management*, 3(9), 1-7.

Cheney, G., Tompkins P.K. (1987). Coming To Terms With Organizational Identification And Commitment, *Central States Speech Journal*, 38 (1), 1-15.

Conrad, S. (2014). Coworker Satisfaction: *The Unsung Hero of Employee Engagement*, Erişim adresi: <http://www.halogensoftware.com/blog/coworker-satisfaction-the-unsung-hero-of-employee-engagement>

Cook, J., Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures Of Trust, Organizational Commitment And Personal Need Non-Fulfilment. *Journal Of Occupational Psychology*, 53, 39-52. Erişim adresi: [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1390546](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1390546)

Coomber, B., Barriball, K.L. (2007). Impact of Job Satisfaction Componentson Intent to Leave and Turnover for Hospital-Based Nurses: A Review of the Research Literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44(2), 297-314. Erişim adresi:

https://www.academia.edu/1107134/Impact_of_job_satisfaction_components_on_intent_to_leave_and_turnover_for_hospital-based_nurses_A_review_of_the_research_literature

Çakınberk, A., Derin, N., Demirel, E.T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.

Çelen, A.E. (2016). *Örgütlerde Yeniden Yapılanma Sürecinin İş Tatmini ve İşten Ayırılma Niyeti Üzerine Etkisi: Ankara'da Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Türkiye.

Çetinkaya, M., Çimenci S. (2014). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi Ve Örgütsel özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12 (23),237-278.

Çırakoğlu,H. (2010). *Örgütsel özdeşleşme ve is doyumunu ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.

- Çırpan, H., Mustafa, K. (1998). İşletme Kültürünün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etkisi: Bir Örnek Olay Çalışması, *Öneri*, 2(9), 223-230.
- Çubukcu, K., Tarakçıoğlu S. Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkisinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 57-78.
- Çukurçayır, M.A., Yeni Yönetim Modeli Arayışları Çerçevesinde Halkın Yönetim Süreçlerine Katılım Olanakları', *Yerel Yönetim Sempozyumu Bildirileri, TODAİE*, 304, 211-224.
- Deluga, R.J. (1994). Supervision Trust Building, Leader Member Exchange And Organizational Citizenship Behaviour", *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 67, 315-327. Erişim adresi: https://www.academia.edu/3750469/The_Differential_Impact_Of_Ocbs_And_Influence_Tactics_On_Leader_Reward_Behavior_And_Performance_Ratings_Over_Time
- Demircan, N, Adnan, C,. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10, 2, 139-150.
- Demircan, N., Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri Ve Sonuçları", *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 142.
- Demirci Ü. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi*(Yüksek Lisans Tezi)İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı İstanbul.
- Demirkaya, H., Şimşek K.A. (2014). "Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (2), 267.
- Demirtaş, H.A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar, *İletişim Araştırmaları Dergisi*, 123-144.
- Dessler, G. Management: Leading People and Organizations in the 21st Century, New Jersey, *Prentice-Hall Int. Inc.*, 1998.
- Dietz, G., Deanne, N., Den H., (2006). Measuring Trust Inside Organizations, *Personnel Review*, 5, 557-588. Erişim adresi: https://www.academia.edu/16587604/Impersonal_trust_The_development_of_the_construct_and_the_scale

- Ditez, G., (2004). Partnership and the Development of Trust in British Workplaces, *Human Resource Management Journal*, 1, 5-24. Erişim adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00109.x>
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. (1991). Keeping An Eye On The Mirror: Image And Identity In Organizational Adaptation, *Academy Of Management Journal*, 34 (3). 517-554. Erişim adresi: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256405>
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M., Harquail, C.V. (1994). Organizational Images And Membership Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 34, 239-263. Erişim adresi: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1907775](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1907775)
- Edwards, M.R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual And Operational Review, *International Journal Of Management Reviews*, 7 (4). 207-230. Erişim adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Erdem, Ayfer Ferda (2003). Örgütsel Yaşamda Güven, İçinde, Edt. F. Erdem, *Sosyal Bilimlerde Güven*, Ankara, Vadi Yayınları.
- Erdoğan, İ., (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul, Avcıoğlu Basım Yayım.
- Eren, M.Ş., Özlem Ç.T, (2014). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri, *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 27, 275-303.
- Eronat, Z., (2004). *İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hız Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim: Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ersan, H. (2018). *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Ve Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi) Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Sağlık Kurumları ve Hastane Yönetimi Programı, Denizli.
- Ertürk, A., Demircan, N., Ceylan, A. (2005). The Effects Of Organizational Communication And Commitment On Organizational Identification: A Sectoral Comparison, *Boğaziçi Journal*, 19 (1-2). 81-98.
- Eryılmaz, B., (2003). *Kamu Yönetimi*, İstanbul, Erkan Matbaacılık, Gözden Geçirilmiş Yeni Baskı.
- Eryılmaz, Bilal (2005). *Kamu Yönetimi*, İstanbul, Erkam Matbaası.

- Fard, H.D., Ali, R., Ghatari, A.H., (2010). Organizational Trust in Public Sector: Explaining the Role of Managers' Managerial Competency, *European Journal of Economics, Finance & Administrative Sciences*, 25, 29-43. Erişim adresi: https://www.europeanjournalofeconomicsfinanceandadministrativesciences.com/issues/EJEFAS_58.html
- Fiol, C.M. (1991). Managing Culture as A Competitive Source: An Identity-Based View of Sustainable Competitive Advantage, *Journal of Management*, 17,191-211.
- French, J.R.P., Raven, B.H., (1959). The Bases of Social Power. D. Cartwright ve A. Zander (Ed.). *Studies in Social Power* İ. 3rd Edition. Ann Arbor, Michigan: Research Center for Group Dynamics, Institute for Social Research, University of Michigan, 259-269. Erişim adresi: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=757338](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=757338)
- Fuller, J.B., Marler, L., Hester, K., Frey, L., Relyea, C. (2006). Construed External Image and Organizational Identification: A Test of The Moderating Influence of Need For Self-Esteem, *The Journal of Social Psychology*, 146 (6). 701-716.
- Galvin, T. (2009). Chapter 3: All For One Or One For All?, *Qualitative Organizational Research: Best Papers From The Davis Conference On Qualitative Research*, Elsbach K.D. and Bechky B.A. (Ed.). *Information Age Publishing*, USA. Erişim adresi: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/tlo.2000.7.3.169.1>
- Gibney, R., Zagencyk, T.J., Fuller, J.B., Hester, K., CanerT. (2011). Exploring Organizational Obstruction and The Expanded Model of Organizational Identification, *Journal Of Applied Social Psychology*, 41 (5). 1083-1109. Erişim adresi: https://www.academia.edu/31928680/Exploring_Organizational_Obstruction_and_the_Expanded_Model_of_Organizational_Identification
- Gilbert, JA., Thomas L.T., (1998). *An Examination of Organizational Trust Antecedents*, *Public Personnel Management*, 22 (3), 321- 338. Erişim adresi: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/009102609802700303>
- Goddard, R.D., Tschannen, M.M., Hoy, W.K. (2001). Teacher Trust In Students And Parents: A Multilevel Examination Of The Distribution And Effects Of Teacher Trust In Urban Elementary Schools, *Elementary School Journal*, 102(1). 3-17.
- Gözler, K.ve Kaplan, G. (2015), *İdare Hukukuna Giriş*, Bursa, Ekin Basın Yayın Dağıtım.

- Gözübüyük, A.Ş., (1967). *Türkiye 'de Mahalli İdareler*, Ankara, TODAİE.
- Gruneberg, Michael M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*, London, The Macmillan Press LTD.
- Gupta, S., Singla, A. (2016). Organizational Change and Job Satisfaction: An Analysis of Mediating Effect of Organizational Trust, *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 7,(3), 7-23.
- Gül, H.,Bozlağan, R., Demirkaya, Y., (2008). 'Yerinden Yönetim Kavramının Gelişimi, Tanımı, Türleri Ve Özellikleri, *Türkiyede Yerel Yönetimler*' Ankara, Nobel Yayın.
- Günabatan A. (2006). *Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları ile Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir Uygulama* (Yüksek lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya
- Günbek, K. (2007). *Örgütsel özdeşleşme ve kamu kesim personeli üzerine bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), T.C.İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Günday, M., (2002). *İdare Hukuku*, İmaj Yayıncılık, Beşinci Baskı, Ankara.
- Hall, D.T., Schneider, B., Nygren, H.T. (1970). Personal Factors In Organizational Identification, *Administrative Science Quarterly*, 15, 177. Erişim adresi: [http://sssjournal.com/Makaleler/937116615_2016_SSSJounal_Vol2_Issue2.Makale%204_%20%C3%87O%C5%9EKUN%20&%20AF%C5%9EAR%20\(32-43\).pdf](http://sssjournal.com/Makaleler/937116615_2016_SSSJounal_Vol2_Issue2.Makale%204_%20%C3%87O%C5%9EKUN%20&%20AF%C5%9EAR%20(32-43).pdf)
- Harris, J. Irene, AM. Winskowski, BE. Engdahl: *Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction*. The Career Development Quarterly, 2, 150-156. Erişim adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00027.x>
- Hogg, M.A., Reid, S.A. (2006). Social Identity, Self-Categorization, and the Communication of Group Norms, *Communication Theory*, 16 (1). 7-30. Erişim adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2885.2006.00003.x>
- Hortaçsu, N., (2007). *Ben Biz Siz Hepimiz: Toplumsal Kimlik ve Gruplararası İlişkiler*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Immordino, M. K. (2010). *Organizational Assessment And Improvement in The Public Sector*, Florida: Crc Press. Erişim adresi: <https://www.crcpress.com/Organizational-Assessment-and-Improvement-in-the-Public-Sector-Workbook/Immordino/p/book/9781466579941>

- İmamoğlu, Salih Z., Halit K, Serhat E., (2004). “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F*, 5, 167-176.
- Kabadayı M. (2018). *Yönetimsel Gücün Örgütsel Güven Performans Ve Örgütsel Özdeşleşme Etkileşimi Kapsamındaki Rolü: Bodrum'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi)Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kaplan, E., (2007). *Yerel Yönetimler Maliyesi ve Bütçe Süreci*, TİD, Ankara.
- Karabey, C.N., İşcan, F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 21, 232-241.
- Karaman, Z.T., (1995). Güçlü Başkan ve Güçlü Meclis Tercihi, *Yeni Türkiye Dergisi*, 1(6). 102-123.
- Keleş, R., (1991). *Yerel Yönetimler*, Ankara, Cem Yayınevi.
- Keleş, R., (2006). *Yerinden Yönetim ve Siyaset*, İstanbul, Cem yayınevi.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, İstanbul, Alfa Aktüel Yayınları.
- Kim, W. Chan, R.M., (1998). Procedural Justice, Strategic Decision Making, and the Knowledge Economy, *Strategic Management Journal*, 4, 323-338. Erişim adresi : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/%28SICI%291097-0266%28199804%2919%3A4%3C323%3A%3AAID-SMJ976%3E3.0.CO%3B2-F>
- Knight, C., Haslam, S.A. (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 (3). 717-735. Erişim adresi: <http://www.mas.org.uk/uploads/artlib/managerial-control-of-workspace-and-employee-wellbeing.pdf>
- Köksal, O. (2012). *Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Köseçik, M., Sağbaş, İ. (2005). *Tarihsel Bakış Açısıyla Türkiye'de Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri, Türkiye'de Kamu Yönetimi Sorunları Üzerine İncelemeler*, Ankara, Seçkin Yayınları.

- Kramer, R.M., Brewer M.B., Hanna B. (1996). Collective Trust And Collective Action in Organizations: The Decision to Trust as A Social Decision. Roderick M Kramer Ve Rom T. Tyler (Ed). Trust in Organizations: Frontiers Of Theory And Research, London Sage Publication. Erişim adresi: http://www.pugetsound.edu/files/resources/10396_Wood,%20Lisa%20Reading%201.pdf
- Kramer, R.M., Marilyn B.B., Benjamin H., (2010).Collective trust and collective action: The decision to trust as a social decision, Trust in Organizations, ed. Roderick M. 44(38), 126-132. Erişim adresi: http://www.pugetsound.edu/files/resources/10396_Wood,%20Lisa%20Reading%201.pdf
- Kramer, TR. Tyler, Y.Y. (1996). Thousand Oaks: Sage Publications, 1996, 357-389. Erişim adresi: http://www.pugetsound.edu/files/resources/10396_Wood,%20Lisa%20Reading%201.pdf
- Kreiner G.E., Ashforth B.E. (2004). Evidence Toward An Expanded Model Of Organizational Identification, *Journal Of Organizational Behavior*, 25(1), 115-152. Erişim adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.234>
- Kuhn T., Nelson N. (2002). Reengineering Identity: A Case Study of Multiplicity and Duality in Organizational Identification, *Management Communication*, 16 (1).5-38. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/247742137_Reengineering_Identity_A_Case_Study_of_Multiplicity_and_Duality_in_Organizational_Identification
- Kutlay M. (2011). *İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Tükenmişlik Üzerine Etkileri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama.*(Yüksek lisans Tezi)Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Lam, Simon S.K. (1996). Total Quality Management and Its Impact on Middle Managers and Front-Line Workers:,*Journal of Management Development*, 7, 37-46. Erişim adresi: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/02621719610122794>
- Lane, R.V., Scott, S.G. (2007). The Neural Network Model Of Organizational Identification, *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 104, 175-192.
- Lewicki, Roy J., Barbara B.B., (1995). Developing and Maintaining Trust in Work Relationships, Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research, ed.

- Roderick M. Kramer, Tom R. Tyler, USA, Sage Publications, 114-139. Erişim adresi: <https://trove.nla.gov.au/work/34845322?selectedversion=NBD22671996>
- Lipponen J., Helkama K., Olkkonen M.E., Juslin M. (2005). Predicting The Different Profiles of Organizational Identification: A Case of Shipyard Subcontractors, *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 78, 97-112. Erişim adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1348/096317904X22935>
- Mael, F., Ashforth, B.E., (1992). Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification, *Journal Of Organizational Behavior*, 13 (2). 103-123 Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Blake_Ashforth/publication/229700250_Alumni_and_Their_Alma_Mater_A_Partial_Test_of_the_Reformulated_Model_of_Organizational_Identification/links/59dbbf190f7e9b1460fc2624/Alumni-and-Their-Alma-Mater-A-Partial-Test-of-the-Reformulated-Model-of-Organizational-Identification.pdf
- Mayer, Roger C., James H. Davis, F. David S., (1995). An Integrative Model of Organizational Trust, *Academy of Management Journal*, 3, 709-734. Erişim adresi: <http://people.wku.edu/richard.miller/Mayer%20Trust%20article.pdf>
- Megan TM, Hoy, Wayne K., Five Faces of Trust: An Empirical Confirmation in Urban Elementary Schools, *Journal of School Leadership*, 185-209.
- Memduhoğlu, H.B. ve Yılmaz, K. (2010). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*, Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık.
- Meriç, O., (1983). *Anayasalarımızda Mahalli İdarelerle İlgili İlkeler ve İdari Vesayet*, Prof. Fehmiavuz'a Armağan, Ankara AÜ. SBF Yayını.
- Meşe, G. (1991). *Çeşitli Sosyo-Kültürel Gruplarda Kültürel veya Sosyal Kimlik Olgusunun İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Meyer, J.P., Allen, N.J (1984). Testing The Side-Best Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69 (3). 372-378. Erişim adresi: https://www.academia.edu/2188803/Testing_the_side-bet_theory_of_organizational_commitment_Some_methodological_considerations
- Millward, J.L., Postmes, T. (2010). Who We Are Affects How We Do: The Financial Benefits of Organizational Identification, *British Journal of Management*, 21, 327-

339. Erişim adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8551.2009.00667.x>

Mishra, AK. (1996). Organizational response to crisis: The centrality of trust, Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research, ed. Roderick M. Kramer, Tom R. Tyler, USA, Sage Publications, 261-287. Erişim adresi: <https://pdfs.semanticscholar.org/3d77/4a4f006d1afdd7e98102aeb7d699a8000252.pdf>

Mukhtar, F. (2012). *Work Life Balance and Job Satisfaction among Faculty at Iowa State University*, (Doktora Tezi), Iowa State University, Iowa.

Neves, P, Antonio C. (2007). Social exchange processes in organizational change: The roles of trust and control, *Journal of Change Management*, 4, 351-364. Erişim adresi: https://www.academia.edu/32793541/Resistance_to_Organisational_Change_A_Case_Study_in_Sri_Lanka_Construction_Organisation

Nikolaou, A., Efi V., Ioannis Theodossiou: Does Job Security Increase Job Satisfaction? A study of the European Experience, *Research Gate*, 1-31. Erişim adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-913X.2010.00073.x>

Noorderhaven N.G. (1997). Trust and Inter firm Relations, Paper For the 1992 EAEPE Conference, Nyhan, 67-69.

Odom, R.Y., Randy B, Mark G. D. (1990). Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction and Cohesion, *Public Productivity & Management Review*, 12(2), 157-169. Erişim adresi: <https://www.slideshare.net/farifauzi1869/2003-organizational-culture-and-job-satisfaction>

Olukçu E. (2018). *Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel özdeşleşme Düzeylerinin İlişkisi (Çorum İli Örneği)*. (Yüksek lisans tezi) Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Bilim Dalı, Amasya.

Omarov, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Ökmen, M., Elma, F., (2013), *'Türk Dünyasında Yerel Yönetimler'*, İstanbul, Türk Dünyası Belediyeler Birliği Yayını.

Ökmen, M., Parlak, B., (2009), *'Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler İlkeler, Yaklaşımlar Ve Mevzuat'*, Bursa, Alfa Aktüel Yayınları.

Öner, Ş., (2006). *Türkiye'de Belediye Yönetimi*, Ankara, Nobel Yayınları.

- Özdamar K. (1999). *Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir, Kaan Kitabevi.
- Özdaşlı, K., Yücel, S. (2010). Yöneticiye Bağlılıkta Yöneticiye Güvenin Etkisi: Yapısal Eşitlik Modeli İle Analiz, *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 76.
- Özdere, Z., (2015). *Öğretmen Algularına Göre Okul Müdürlerinin Yeterlilik Düzeyleri ile Örgütsel Güven Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Beykoz İlçesi Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özgür, E. Ö. (2015). *Algılanan örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Mevlana Üniversitesi, Konya.
- Özgür, H., Yavuzçehre, S.,(2016), 'Belediyelerin Gelişimi', *Çankırı Karatekin SBE Dergisi* 7(1).
- Parastoo F.G., Karımı, F., (2015). The Relationship Between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University, *International Education Studies*, 8(11), 219-227. Erişim adresi: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/view/50989>
- Parlak, B., Ökmen, M. (2015). *Yerel Yönetimler Kuram Ve Uygulamada Küresel Ve Ulusal Konular Ve sorunlar*, Bursa, Ekin Yayınları.
- Perry, RW., Mankın, LD. (2007). Organizational Trust, Trust in The Chief Executive and Work Satisfaction, *Public Personnel Management*, 36(2), 165-179.
- Polat, M., Meydan, C.H. (2009). Örgütsel özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1).145-172.
- Popoola J.K. (2005). *Organizational Identification And Commitment As Correlates Of Job Satisfaction*. (Doktora Tezi). Howard University, Washington, DC.
- Pratt, M.G. (1998). To be or not to be: Centarl Question In Organizational Identification D.A. Whetten And P.C. Godfrey (eds). *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversation (171-208)*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications. Erişim adresi: <http://sk.sagepub.com/books/identity-in-organizations/n6.xml>
- Qureshi, J. A., Shahjehan., Zeb, F., Saifullah, K. (2011). The Effect of Self-Esteem and Organizational Identification on Organizational Citizenship Behavior: A Case of Pakistani Public Sector University, *African Journal of Business Management*, 5

(9). 3448-3456. Erişim adresi: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.894.3613&rep=rep1&type=pdf>

Ramoo, V., Khatijah L.A., Chua Y. (2013). The Relationship between Job Satisfaction and Intention to Leave Current Employment among Registered Nurses in a Teaching Hospital, *Journal of Clinical Nursing*, 12(21-22), 3141-3152. Erişim adresi : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24118518>

Reçıca L. (2017). *Örgüte Güven, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstisüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Reed, Tracy L., (2015). *The Relationship Between Supervision, Job Satisfaction, and Burnout Among Live-In and Live-On Housing and Residence Life Professionals*, (Master Thesis), Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College, Louisiana, 2015.

Rempel, J.K. Holmes, J.G., Zanna, M.P. (1985). Trust In Close Relationships, *Journal Of Personality And Social Psychology*, 49, 95-112. Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/record/1985-30794-001>

Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384. Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/record/2005-03298-009>

Robbins, s.P. (2002). *Essential of Organizational Behavior*. 7th Edition. *New Jersey: Prentice Hall Inc.* Erişim adresi: https://www.academia.edu/34658819/Organizational_behavior_15e_-_stephen_p_robbins_timothy_a_judge_pdf_qwerty

Ronald C. N., Herbert A.M., Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust İVENTORY, *Evolution Review*, 21, 614–635. Erişim adresi: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0193841X9702100505>

Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S., Camerer, C. (1998). Not So Different After All: A Cross-Discipline View of Trust, *Academy of Management Review*, 23, 393-405. Erişim adresi: [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1428772](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1428772)

Rukshani, K., Samithamby S. (2015). A Review on the Relationship Variables to Employee Morale and Organizational Trust, *International Journal of Innovative*

Research and Practices, 10, 8-15. Erişim adresi: https://www.academia.edu/6898240/IMPACT_OF_ORGANIZATIONAL_TRUST_ON_EMPLOYEE_MORALE

Samancı, Kalaycı, G. (2007). *Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Sayın C. (2018). *Örgütsel özdeşleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bağlamında Ankara Enerji Sektörü Özel Şirket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi) Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı Mayıs, Ankara.

Schoorman, F. David, Roger C. Mayer, James H. Davis: (2007). An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present and Future, *Academy of Management Review*, 36 No: 2, 344-354. Erişim adresi: <https://pdfs.semanticscholar.org/7aed/d30a40b70ccbdc7c290973d02e8e19b739c.pdf>

Scott, C. R., Corman, S.R., Cheney, G. (1998). Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory*. 8(3), 298-336. Erişim adresi: <https://asu.pure.elsevier.com/en/publications/development-of-a-structural-model-of-identification-in-the-o>

Sevimli F, İşcan Ö.F., (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.

Shockley Z., Ellis, P., Winograd K., (2000). Organizational Trust: What It Means, Why It Matters, *Organizational Development Journal*, 35-48. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/284650874_Organizational_trust_What_it_means_why_it_matters

Sinem, T., (2017), 'Dijital demokrasi ve yönetim işkisi çerçevesinde e-demokrasi/e-devlet uygulamaları', *dergipark*, 2

Sürgevil, O. (2008). Farklılık Kavramına ve Farklılıkların Yönetimine Temel Oluşturan Sosyo-Psikolojik Kuramlar ve Yaklaşımlar, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (20). 111-124

Şimşek, L., (1995). İş Tatmini, *Verimlilik Dergisi*, 8(2), 91-108.

Tajfel, H., Turner, J.C. (1985). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior, In S. Worchel Ve W.G. Austin (Der.). *The Psychology Of Intergroup Relations*, 2, 7-24, Chicago, Nelson Hall, 1985. Erişim adresi: <https://www.scirp.org/>

[/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1584694](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10846623)

- Tan, H.H.,Christy S.F. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 2(24) 241-260. Erişim adresi: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10846623>
- Tarlan, D .Tütüncü, Ö., (2001). Konaklama işletmelerinde Basarım Degerlemesi ve _s Doyumu Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 2.
- Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması*, (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*.İstanbul, Beta Yayınevi.
- Tiktaş, G. (2012). *Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik bir inceleme*. (Yüksek Lisans Tezi), T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi), T.C. Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Toksöz, Fikret (1992). *3030 Sayılı Yasa ve Yönetmeliğin Değerlendirilmesi*, İstanbul.
- Top, M., (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2) , 258-277.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin Adalet Ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*(Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Toprak, L.S. (2012). *Çatışma Yönetme Yöntemleri İle Yöneticiye Duyulan Güven Arasındaki İlişki: Afyonkarahisar' daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon.
- Toprak, O. (2006). *Örgütsel Güvenin Performans Üzerindeki Etkisi Ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., Özer, M.A., (2006). *Mahalli İdareler*, Ankara, Nobel Yayınları.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, W.K. (2000). A Multidisciplinary Analysis Of The Nature, Meaning And Measurement Of Trust, *Review Of Educational Research*, 71(4).

547-593. Erişim adresi:
<https://pdfs.semanticscholar.org/f061/d8265fae4710167aa846d5febb953bf008ba.pdf>

Tschannen-Moran, M., Hoy, W.K. (2003). Fostering Organizational Citizenship: Transformational Leadership And Trust, *Studies In Leading And Organizing Schools*, 157-179. Erişim adresi:
<https://pdfs.semanticscholar.org/f061/d8265fae4710167aa846d5febb953bf008ba.pdf>

Tuna, M., Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25 (1). 105-117.

Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, *Yönetim ve Ekonomi*, 17 (2), 89.

Turunç, Ö., Çelik, M., (2012). İş Tatmini -Kişi Örgüt Uyumu ve Amire Güven- Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 59- 78.

Tüzün, İ.K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tüzün, İ.K. (2009). The Impact of Identification and Commitment on Job Satisfaction. *Management Research News*, 32(8), 76.

Tüzün, İ.K., (2007). Güven: Örgütsel Güven ve Güven Modelleri, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, I.I.B.F. Dergisi*, 2, 93- 118.

Uray, M. (2014). *Müşteri Odaklılık Ve Örgütsel Güven İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü Ve Bir Araştırma*, (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Van Dick, ., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O., (2004). The Utility Of A Broader Conceptualization Of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?., *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 77, 171-191. Erişim adresi: [https://research.aston.ac.uk/portal/en/researchoutput/the-utility-of-a-broader-conceptualization-of-organizational-identification\(5a775de6-b8f1-4781-b342-ee91a7928eb1\)/export.html](https://research.aston.ac.uk/portal/en/researchoutput/the-utility-of-a-broader-conceptualization-of-organizational-identification(5a775de6-b8f1-4781-b342-ee91a7928eb1)/export.html)

Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. (2004). The Utility of A Broader Conceptualization Organizational Identification: Which Aspect Really Matter?

- Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191. Erişim adresi: [https://research.aston.ac.uk/portal/en/researchoutput/the-utility-of-a-broader-conceptualization-of-organizational-identification\(5a775de6-b8f1-4781-b342-ee91a7928eb1\)/export.html](https://research.aston.ac.uk/portal/en/researchoutput/the-utility-of-a-broader-conceptualization-of-organizational-identification(5a775de6-b8f1-4781-b342-ee91a7928eb1)/export.html)
- Vural, Z. (2014). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresin İş Tatmini İle İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*. (Yüksek lisans Tezi) İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Whitener, E.M., Brodt S.E., Korsgaard M.A., Werner J.M. (1998). Managers As Initiator of Trust: An Exchange Relationship Framework For Understanding Managerial Behavior, *Academy of Management Journal*, 23(3). 513-530. Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/record/2002-12397-010>
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması*, (Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel özdeşleşmeleri ile Örgütsel İletişimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13 (1). 251-272.
- Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizi: Teorik Ve Uygulamaları Bir Çalışma*, (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Zaheer, A, Bill M, Vincenzo P (1998). Does trust matter? Exploring the effects of inter organizational and interpersonal trust on performance, *Organization Science*, 12(2), 141-159. Erişim adresi: <https://experts.umn.edu/en/publications/does-trust-matter-exploring-the-effects-of-interorganizational-an>
- Zorlu Y.P. (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, **YEREL YÖNETİMLERİNDE, ÖRGÜTSEL GÜVEN, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞ TATMİNİ** ni belirlemek amacıyla

hazırlanmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgileri belirlemeye yöneliktir. İkinci, üçüncü ve dördüncü bölüm de ise, araştırma konusuyla ilgili görüşleri belirlemeye yönelik ifadeler yer verilmiştir. Aşağıdaki maddelerde belirtilen yargılarla ilgili görüşlerinizi objektif olarak içtenlikle cevaplamanız büyük önem arz etmektedir. Vereceğiniz cevaplar araştırma amaçları dışında başka bir yerde kullanılmayacaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Muhammed Karabulut
A.Ü.Sosyal Bilm. Enst. Siyaset Bilimi
ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

BİRİNCİ BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olanını lütfen çarpı işareti (X) koyarak işaretleyiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER		
1. Cinsiyetiniz nedir?	(1) Kadın	(2) Erkek
2. Yaşınız kaçtır?	(1) 22 – 34 yaş (3) 45 – 60 Yaş	(2) 35 – 44 Yaş (4) 60 Yaş Üstü
3. Eğitim Durumunuz	(1) Okur Yazar (2) İlkokul (3) Ortaokul	(4) Lise (5) Lisans (6) Önlisans (7) Lisansüstü
4. Medeni Haliniz	(1) Bekar	(2) Evli
5. Mesleki Unvanınız		
6. Mesleki Kıdem Yılı	(1) 1 Yılden Az (3) 6 – 10 Yıl (5) 16 Yıl ve Üstü	(2) 1 – 5 Yıl (4) 11 – 15 Yıl

İKİNCİ BÖLÜM: Örgütsel özdeşleşme ile ilgili İfadeler

Sıra No	Bu kısımda, Örgütsel özdeşleşme konusunda, görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup Örgütsel özdeşleşme düzeyinizi değerlendirerek sağ tarafta uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği (X) işareti ile işaretleyerek belirtiniz.	Katılmıyorum Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum Kesinlikle
1	Herhangi biri çalıştığım yeri eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak algılarıam.					
2	Başkalarının çalıştığım yer hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.					
3	Çalıştığım yer hakkında konuştuğumda; genellikle onlar yerine biz ifadesini kullanmayı tercih ederim.					
4	Çalıştığım yerin başarısı benim başarımdır.					
5	Çalıştığım yerle ilgili övgü dolu sözler duyduğum zaman, bunu kişisel bir iltifat olarak algılarıam.					
6	Çalıştığım yerle ilgili medyada kötü bir haber çıkarsa, rahatsızlık hissederim.					

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: Örgütsel Güven ile ilgili İfadeler

Sıra No	Bu kısımda, Örgütsel Güven konusunda, görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup sağ tarafta uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği (X) işareti ile işaretleyerek belirtiniz.	Katılmıyorum Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum Kesinlikle
1	Yöneticimin işini makul bir şekilde yapabileceğine olan güvenim tamdır.					
2	Yöneticimin, işini makul bir düzeyde anladığına olan güvenim tamdır.					
3	Yöneticimin işi sırasında yaptıklarını dikkatlice düşüneceğine olan güvenim tamdır.					
4	Yöneticimin işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine olan güvenim tamdır.					
5	Yöneticimin işleri sonuna kadar takip edeceğine olan güvenim tamdır.					
6	Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna olan güvenim tamdır.					
7	Yöneticimin işiyle ilgili iyi düşünülmüş kararlar alacağına olan güvenim tamdır.					
8	Yöneticimin işinin önemli kısımlarında teknik olarak yetenekli olduğuna olan güvenim tamdır.					
9	İşyerimde genel olarak çalışanların birbirlerine güvenme düzeyi çok yüksektir.					
10	Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.					
11	Bu işyerinde yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.					
12	İşyerimin bana adil davranacağına olan güvenim tamdır.					

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: İş Tatminiile ilgili İfadeler

Sıra No	Bu kısımda, İş Tatmini konusunda, görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup İş Tatmini düzeyini değerlendirerek sağ tarafta uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği (X) işareti ile işaretleyerek belirtiniz.	Katılmıyorum Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum Kesinlikle
1	İşimde tatmin olduğumu düşünüyorum					
2	İşimden heyecan duyuyorum					
3	İşimi yaparken, günüm hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor (olumsuz)					
4	Bu kurumda uzun süre çalışacağımı düşünüyorum					
5	İşimde kendimi mutlu hissediyorum.					

Teşekkürler....

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı :

Doğum Yeri ve Tarihi :

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :

Yüksek Lisans Öğrenimi :

Bildiği Yabancı Diller :

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar :

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar :

İletişim

E-Posta Adresi :

Tarih : Jüri Tarihi