



Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma

A Study On Determining The Relationship Between Organizational Trust And Job Satisfaction

Arş. Gör. Dr. Murat BAŞ

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, Erzincan, Türkiye,

ORCID: 0000-0002-9479-4571

ÖZET

İşletmelerde rekabet üstünlüğü sağlamada en önemli kaynak olarak kabul edilen insan kaynağının örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi amacıyla yönlendirilebilmesi için, işletme çalışanlarının örgüte güvenmeleri sağlanmalı ve iş doyumlarını artırıcı çeşitli faaliyetler içerisine girmeleri gerekmektedir. Güven insan ilişkilerinin sürdürülebilmesi için son derece önemli bir unsurdur. İş doyumunu ise iş görenlerin işlerine veya işteki tecrübelerine dayanan olumlu ruh hali, işten duyulan haz ve işe karşı tutumunun bir sonucudur. Bu doğrultuda araştırmanın amacı; örgütsel güven ile iş doyumunu değişkenlerini incelemek ve bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu kapsamda Türkiye'nin Erzincan lokasyonunda bir hizmet işletmesinde 302 çalışandan anket tekniğiyle veriler elde edilmiştir. Çalışmanın uygulama kısmında SPSS 17 paket programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, korelasyon analizi, regresyon analizi, Independent Sample T testi ve One-Way Anova Testi kullanılmıştır. Analizlere göre; örgütsel güven ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Demografik faktörler açısından ise örgütsel güven ve iş doyumunu cinsiyete, medeni duruma, yaşa ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterirken, çalışma süresine göre anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, örgütsel güvenin iş doyumunu üzerinde pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel güven, iş doyumunu, güven

ABSTRACT

In order to direct the human resource, which is considered as the most important resource in providing competitive advantage in enterprises, in order to achieve organizational goals, business employees should be trusted in the organization and should be involved in various activities that increase their job satisfaction. Trust is an extremely important factor for maintaining human relationships. Job satisfaction, on the other hand, is the result of the positive mood of the employees based on their job or experience at work, pleasure from the job and attitude towards the job. In this direction, the purpose of the research is; To examine the variables of organizational trust and job satisfaction and to determine whether there is a significant relationship between these variables. In this context, a data services company with 302 employees in the survey technique in Turkey's Erzincan locations were obtained. SPSS 17 package program was used in the application part of the study. Correlation analysis, regression analysis, Independent Sample T test and One-Way Anova Test were used to evaluate the data. According to the analysis; A positive significant relationship was found between organizational trust and job satisfaction. In terms of demographic factors, organizational trust and job satisfaction differ significantly according to gender, marital status, age and education level, while there is no significant difference according to the duration of work. As a result, it has been revealed that organizational trust has a positive relationship on job satisfaction.

Key words: Organizational trust, job satisfaction, trust

1. GİRİŞ

Değişen örgüt yapıları ile birlikte bireye ve etkileşimli iş ortamının sağlanmasına verilen önemin artmasına bağlı olarak, örgütlerde güvene duyulan gereklik de artmıştır. Örgüt hedeflerine ulaşmadaki temel etkenlerden biri olan insan unsurunun, örgütü tarafından desteklendiğine inanması, kendini güvende hissetmesini sağlar. Kendini güvende hisseden personelin etkili ve verimli çalışarak örgüte yüksek katkıda bulunması beklenen bir durumdur. Günümüzde çevresel ve ekonomik değişimlerin olması, işbirliği, iletişim, esnekliğe, yeniliğe duyulan ihtiyacın artması, çalışanların ilişkilerinde farklılıklar ve kariyer kalıplarında değişimler sonucu örgütsel güven önem kazanmıştır. Güven; iş doyumunu, uzun dönem sürdürülebilirlik, rekabette üstünlük ve örgütsel etkileşimi arttırmak için önemli bir bileşendir. Örgütlerde güvenin sağlanması ile iş doyumunu da artacaktır. İş doyumunun artmasıyla beraber işletme verimliliği de artırmaktadır. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın gelişebilmesi, yaşam doyumunun artması, işletmelerin amaç ve hedeflerine uymayan tutumlar ve iş gören devamsızlığının azalması gibi sonuçlara ulaşılabilir. Böylece kurumlar hedef ve amaçlarına daha hızlı, istikrarlı bir şekilde ulaşabilirler.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Örgütsel Güven

Literatür de “kurum temelli güven” (institution-based trust) olarak da geçen örgütsel güven kavramı, birinin başarılı bir gelecek çabası beklentisi ile eyleme geçmesine olanak sağlayan, gerekli gayri şahsi yapıların mevcudiyetine inanmasıdır (Coyle-Shapiro, 1987; Zucker, 1986). Örgütsel güven, çalışanların örgüte karşı duyduğu ve hissettiği güven eğilimidir (Zaheer vd., 1998). Örgütsel güven iş görenlerin, işbirliği içerisinde olma eylemlerini destekleyen inançlarıdır (McAllister, 1995; Dirks ve Ferrin, 2001). Örgütsel güven düzeyi bireylerin içerisinde buldukları durumlara göre değişen beş farklı bileşene ayrılır. Bu bileşenler, bütünlük (dürüstlük ve doğruluk), yeterlik (birinin işi için gerekli teknik ve kişiler arası beceriler), tutarlılık (güvenilirlik, öngörülebilirlik ve iyi karar) sadakat (hedef kişiyi korumak ve yapmak için güdülere sahip olmak) ve açıklık (fikirleri ve bilgileri özgürce paylaşma) olarak sıralanabilir (Butler, 1991). Rempel vd., (1985) güvenin tahmin edilebilirlik (predictability), güvencenebilirlik (dependability) ve inanca bağlı (fatihi) olduğunu belirtmişlerdir. Riskli durumlarda kişiler kendilerini örgütlerine karşı emin hissediyorlarsa örgütsel güven vardır (Rempel vd, 1985, 96). Örgütlerde güven, örgüt düzeyinde, grup düzeyinde ve bireyler arası düzeyde olmak üzere üç farklı düzeyde ele alınmaktadır. Her düzeyin kentine özgü dinamikleri vardır ve farklı faktörleri ortaya çıkarır (Terry, 1997).

Örgütsel güven, örgütteki ilişkilerde ve etkileşimlerde örgüt üyelerinin yöneticiye ve örgüte güveninden oluşan örgütsel ilişkiler ve davranışlar ağı olarak ifade edilebilir (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998; Tschannen-Moran, 2001). Lidere ve örgüte güven farklı ama birbiriyle ili kili kavramlar olarak kabul edilir ve bir bütün olarak örgütsel güven olarak adlandırılır (Nyhan ve Marlowe, 1997). Örgütsel güven kavramı tek boyutlu değildir. Uzmanlara göre güven kavramı; (1)çok düzeyli-bireyler, takımlar, işletmeler ve işletmeler arası birleşmeler gibi çok düzeyli değişim ilişkilerinin bir sonucu,(2) kültürel kökleri bulunan- örgüt kültürünün değer, norm ve inançları ile bağlı, (3) iletişim temeli olan – doğru bilgi sağlamak, kararlara yönelik şekilde açıklamalar yapmak (4) dinamik-güven yapılandırılmasının devamlılık arz eden olgu olması, (5) çok boyutlu- kişilerin güven algılamalarını etkileyen bir olgu biçiminde tanımlamıştır (Shockley-Zalabak vd., 2000). Ortak amaçlara ulaşmada etkili yol güvendir. Bu amaçlar her durum için aynı olmayabilir (Lewis ve Wiegert, 1985). Örgütü oluşturan kişiler birlikte çalışabilmek için dayanışma içerisinde olmalı ve dayanışma sayesinde kişisel ve örgütsel hedeflere ulaşabilmelidir (Mayer vd, 1995). Organizasyona yüksek düzeyde güven duymak için organizasyonun bir vizyonu ve amacı olması gerekir. Organizasyon içindeki yetki ve sorumluluklar açık ve anlaşılır bir şekilde belirtilmelidir (Joseph ve Geroge, 2005; Yılmaz, 2019). Örgütsel güven, kurumdaki iş görenlerin iş memnuniyetleri ve algılanan kurum etkinliğine bağlı meydana gelmektedir (Huff ve Kelley, 2003). Örgüt içindeki

güven duygusu, işbirlikçi bir davranışı meydana getirme, performansın değerlendirilmesi, amaç oluşturabilme, liderlik, sosyal bağlılığın oluşturulması (McAllister,1995; Jones ve Geroge 1998; Mayer vd., 1995) örgütsel bağlılığın ve iş gören memnuniyetine katkıda bulunulması şeklinde örgütsel süreç ve faaliyetlerde ve önemli bir rol oynamaktadır (Huff ve Kelley, 2003).

2.2.İş Doyumu

Günümüzde işletmeler çalışanların olumlu tutumlar sergilemesi için organizasyon içinde ve dışında bir takım farklı uygulamalar gerçekleştirmektedir. Çalışanların benimsediği olumlu tutum ve duyguların en temelini ise iş doymu oluşturmaktadır. İş doymu, çalışanların iş yerinden memnun olması ve iş yerine yönelik pozitif duygular benimsemesidir (Locke, 1976). İş doymu, bir işin özelliklerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan ve o iş hakkındaki pozitif duygu olarak tanımlanmaktadır (Robins vd., 2010). İş doymu, bir çalışanın iş ile ilgili beklenti ve ihtiyaçlarını elde ettikleri ile kıyaslandığında verdiği tepki olarak tanımlanmaktadır (Hasin ve Omar, 2007). Bireyleri motive eden duygular, öznel yargılardır (Özkan-Pir, 2019). Çalışanın, işinin özellikleri ile ilgili yaptığı değerlendirme sonucunda işi ile ilgili olumlu bir duyguya/tavra sahip olması (Babin ve Griffin, 1998; Colquitt, vd., 2015; Robbins ve Judge, 2010;) ve bu nedenle de mutluluk duyması (Hackman ve Oldham, 1975) iş doymu olarak ifade edilmektedir. Hawthorne çalışmalarının ardından iş doymuna odaklanan ilk çalışma Hoppock (1935) tarafından yapılmıştır. İş doymu ile ilgili dönüm noktası olan bu çalışma iş doymunu daha karmaşık bir şekilde ele almıştır. Hoppock iş doymunu çeşitli bağımsız değişkenler tarafından etkilenen bir yapı olarak görmüştür. Bu değişkenler ise başarı, çalışma koşulları, yorgunluk, monotonluk ve nezarettir (Frazier, 2009). Gibson ve diğerlerine göre ise iş doymu bir bireyin verilen görevi yapmasıyla ilişkili öznel refahının kişisel olarak bir ifadesi şeklinde de tanımlanabilmektedir (Gibson vd., 2000). İş doymu kavramının ortaya konulmasında motivasyon teorilerinden yararlandığı bilinmektedir. Bu teoriler, bireylerin ne şekilde motive edildiğine odaklanan içerik kuramları ile durağan çevre koşulları varsayımından hareket ederek iş motivasyonunun dinamik bir süreç içerisinde gerçekleştiğini savunan süreç kuramlarından oluşmaktadır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013). İş doymu kısaca kişi-çevre uyumu (Kristof-Brown vd., 2005) olarak da düşünülebilir.

3. BULGU VE TARTIŞMALAR

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

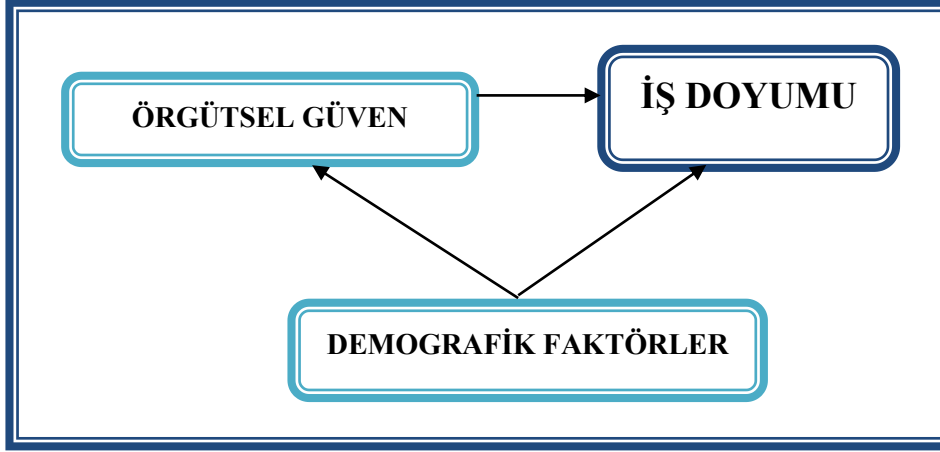
Bu çalışmanın amacı, hizmet işletmelerinde çalışanların örgütsel güven algılamalarının iş doymuna olan etkisini ortaya koymaktır. Ayrıca demografik verilerin değişkenler ile olan ilişkileri ve bu ilişkileri meydana getiren farklılıkların hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığının ortaya konması araştırmanın bir diğer amacıdır. Araştırma, örgütlerde optimal örgüt atmosferinin düzenlenebilmesi açısından, iş görenlerde olumlu iş davranışlarının maxmize edilmesi açısından, örgütsel güven ve iş doymu literatürüne katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

3.2.Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni tüm iş görenlerden meydana gelmektedir. Araştırmanın örneklemi bir hizmet işletmesindeki 302 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Dağıtılan toplam 380 anketten 302 adet geçerli anket, çalışma kapsamına alınmıştır. Araştırmada kullanılan veriler 2019 yılının ekim ve kasım aylarında elde edilmiştir.

3.3.Araştırmanın Modeli

Çalışma, iş görenlerin örgütsel güven algılarının iş doymu ile ilişkisi ve etkilerini belirleyebilmek için tasarlanmış olup çalışmanın bağımsız değişkeni örgütsel güven, bağımlı değişkeni ise iş doymudur. Araştırmanın modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmada örgütsel güvenin iş doyumunu üzerindeki etkisine bakılmasının yanı sıra cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve çalışma süresi şeklindeki demografik değişkenlerle araştırma değişkenlerinin ilişkisine de bakılacaktır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Analiz Yöntemi

Araştırmada kullanılacak veriler yüz yüze anket yöntemi ile elde edilmiştir. Veri elde etmede kullanılan anket; örgütsel güven ve iş doyumunu olmak üzere 5’li Likert yapısındaki 2 ölçekten oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde demografik verilere yönelik ifadeler bulunmakta olup demografik veriler kapsamında; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve çalışma süresi incelenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçekler şu şekildedir;

Örgütsel güveni ölçmede iş görenlerin örgütsel güven algılarını ölçmek için Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen 12 maddeli “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçme aracının güvenilirlik, açıklayıcı faktör analizi ve geçerlilik testleri Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) (α) .96 olarak hesaplanmıştır.

İş doyumunu ölçmede Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen Güler (1990) tarafından Türkçe’ye uyarlama ve geçerlilik çalışması yapılan, yarım bırakılmış olumlu ifadelerden oluşan, 5 seçenekli, 14 maddelik bir öz bildirim ölçeğidir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 20.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerinin iç tutarlılığının tespitinde güvenilirlik analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin şiddetini saptamak amacıyla korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi; örgütsel güven ve iş doyumunun demografik değişkenlere göre istatistiksel açıdan farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarabilmek için Independent Sample T Testi ve One-Way ANOVA Testi kullanılmıştır.

3.5. Analiz

Çalışmanın bu kısmında çalışanlara ilişkin demografik değişkenlerin yüzde ve frekans analizleri, ölçeklerin güvenilirlik analizleri, korelasyon ve regresyon analizi sonuçları ile t- testi ve anova sonuçlarına yer verilmiştir.

Güvenilirlik analizine göre, sosyal bilimler alanında kabul edilen genel bir kural, 0.6-0.7 Cronbach's Alpha değerinin kabul edilebilir bir güvenilirlik seviyesini ve 0.8 veya daha yüksek bir seviyenin çok iyi bir seviyeyi göstermesidir (Hulin vd., 2001). Tablo 1'de ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayıları gösterilmiştir.

Tablo 1. Çalışmada Yer Alan Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

No	Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
1	Örgütsel Güven Ölçeği	12	0,876
2	İş Doymu Ölçeği	14	0,893

Örgütsel güven ölçeğine ait cronbach'salpha değeri; 0,876 ve iş doymu ölçeğine ait cronbach'salpha değeri; 0,893'tür. Elde edilen bu değerler, araştırmada kullanılan her üç ölçeğin de iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların; %64,6'sı kadın (n=195), %35,4'ü ise erkektir (n=107); %59,9'ubekar (n=181), %40,1'i ise evlidir (n=121); %68,5'i 18-30 yaş aralığında (n=207), %22,5'i 36-55 yaş aralığında (n=68), %8,9'u ise 56 yaş ve üstü (n=27); eğitim düzeyinde %6,6'sı ilköğretim mezunu (n=20), %25,2'si lise (n=76), %41,7'si ön lisans (n=126), %22,8'i lisans mezunudur (n=69) ve %3,6'sı lisans ve üzeri mezuniyete sahiptir (n=11), katılımcıların %30,8'i 1ay-1yıl arası (n=93), %47,0'ı 1-5 yıl arası (n=142), %14,6'sı 5-10 yıl arası (n=44), %7,6'sı ise 10 yıl ve üzeri (n=23) toplam çalışma süresine sahiptir.

Tablo 2'de Örgütsel güven ile iş doymu arasındaki korelasyon analizine yer verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Güven ve İş Doymuna İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Güven	İş Doymu
Örgütsel Güven	Korelasyon	1
	Sig. (p)	
	N	302
İş Doymu	Korelasyon	,809*
	Sig. (p)	,000
	N	302

Tablo 2'deki bulgulara göre araştırmanın bağımsız değişken örgütsel güven ve bağımlı değişken iş doymu ($r=,809^{**}$) arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 3. Örgütsel Güven ve İş Doymuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	İş Doymu				
	B	Standart Hata	β	t	p
Örgütsel Güven	0,809	0,055	0,685	3,872	0,000
	R=0,820	R ² =0,670	Durbin-Watson=1,918	F=305,918	p=0,000

Sonuçlar, örgütsel güven ile iş doymu arasındaki regresyonun anlamlı olduğu ($F=305,918$; $p=0,000$) ve belirlilik katsayısına ($R^2=0,670$) göre iş doymununun %67'sinin bağımsız değişken

tarafından açıklanabildiğini göstermiştir. Örgütsel güven ile iş doyumunu arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bulgular, örgütsel güvenin iş doyumunu H_2 : ($\beta= 0,685$; $p=0,000<0,05$) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu bulgulara göre; H_1 hipotezi desteklenmektedir.

Yapılan t testi ve varyans analizlerine göre cinsiyet, medeni durum, çalışma şekli, yaş, eğitim, çalışma süresi demografik değişkenleri ile katılımcıların örgütsel güven ve iş doyumunu alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyetleri ile Örgütsel Güven ve İş Doyumuna İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	T	Sig. (p)
	Kadın	195	42,5436	4,368	0,000
	Erkek	107	38,1402		
Örgütsel Güven					
	Kadın	195	50,1795	3,488	0,001
	Erkek	107	45,9813		
İş Doyumu					

Tablo 4'te katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel güven ve iş doyumunu ilişkin t-testi sonuçları gösterilmektedir. Bu sonuçlara göre; cinsiyet değişkeni ve örgütsel güven ile iş doyumunu arasında %95 güven düzeyinde anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir ($p<0,05$). Ortalamalara göre kadın çalışanların örgütsel güven ve iş doyumunu erkek çalışanlara göre daha yüksektir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumları ile Örgütsel Güven ve İş Doyumuna İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	\bar{X}	T	Sig. (p)
	Bekar	181	41,7790	1,969	0,050
	Evli	121	39,7934		
Örgütsel Güven					
	Bekar	181	49,9006	2,544	0,012
	Evli	121	46,8843		
İş Doyumu					

Tablo 5'te katılımcıların medeni durumları ile örgütsel güven ve iş doyumunu ilişkin t-testine ait sonuçlar verilmektedir. Bu sonuçlar incelendiğinde; medeni durum ile örgütsel güven ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Örgütsel güven ve iş doyumunu algısı bekar çalışanlarda evli çalışanlara göre daha yüksektir.

Tablo 6. Katılımcıların Yaşları ile Örgütsel Güven ve İş Doyumuna Ait Anova Analizi Sonuçları

Değişken	Yaş	Ortalama	F değeri	Sig. (p)
		(\bar{X})		
	18-36	41,1159	5,072	0,007
	36-55	38,9559		
	56ve üzeri	45,0741		

	18-36	48,7391	5,180	0,006
İş Doyumu	36-55	46,5000		
	56ve üzeri	53,8519		

Post-Hoc analizinde kullanılacak tekniğin belirlenebilmesi amacıyla yapılan homojenlik testinin sonuçları Tablo 7’de ifade edilmiştir.

Tablo 7. Varyansların Homojenliği Testi

Test of Homogeneity of Variances				
	LeveneStatistic	df1	df2	Sig.
Örgütsel Güven	,584	2	299	,558
İş Doyumu	,453	2	299	,636

Tablo 7’de yer alan sonuçlar incelendiğinde varyansların homojen olduğu görülmektedir ($p>0.05$). Bununla birlikte gruptaki dağılımların eşit olmadığı da dikkate alındığında Post-Hoc analizi içerisinde Tukey testi kullanılmıştır.

Tablo 8. Yaş ve Örgütsel Güven Boyutuna İlişkin Tukey Testi Sonucu

Örgütsel Güven			
TukeyHSD ^{a,b}			
Subsetforalpha = 0.05			
Yaş	N	1	2
36-55	68	38,9559	
18-35	207	41,1159	
55 ve üzeri	27		45,0741
Sig.		,393	1,000

Örgütsel güven algısı 55 yaş ve üzerindeki çalışanlarda diğer yaş grubundaki çalışanlara kıyasla daha yüksektir.

Tablo 9. Yaş ve İş Doyumu Boyutuna İlişkin Tukey Testi Sonucu

İş Doyumu			
TukeyHSD ^{a,b}			
Subsetforalpha = 0.05			
Yaş	N	1	2
36-55	68	46,5000	
18-35	207	48,7391	
55 ve üzeri	27		53,8519
Sig.		,486	1,000

İş doyumu 55 ve üzeri yaş grubundakilerde diğer yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksektir.

Tablo 10. Katılımcıların Eğitim Durumları ile Örgütsel Güven ve İş Doyumuna İlişkin Anova Sonuçları

Değişken	Eğitim	Ortalama	F değeri	Sig. (p)
----------	--------	----------	----------	----------

		(\bar{X})			
Örgütsel Güven	İlköğretim	35,8000			
	Lise	41,2763			
	Ön Lisans	40,5476	3,647	0,006	
	Lisans	43,3913			
	Lisans Üstü	38,2727			
Post-analizinde teknikğin İş Doyumu	İlköğretim	43,3000			
	Lise	50,6053			Hoc kullanılacak
	Ön Lisans	47,0873	4,113	0,003	
	Lisans	51,2319			
	Lisans Üstü	47,7273			

belirlenebilmesi amacıyla yapılan homojenlik test sonuçları Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11. Varyansların Homojenliği Testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Örgütsel Güven	1,268	4	297	,282
İş Doyumu	2,405	4	297	,050

Tablo 11’de yer alan sonuçlar incelendiğinde varyansların homojen olduğu görülmektedir ($p>0.05$). Bununla birlikte gruptaki dağılımların eşit olmadığı da dikkate alındığında Post-Hoc analizi içerisinde Tukey testi kullanılmıştır.

Tablo 12. Eğitim ve Örgütsel Güven Boyutuna İlişkin Tukey Testi Sonucu

Örgütsel Güven			
TukeyHSD ^{a,b}			
Eğitim	N	Subsetforalpha = 0.05	
		1	2
İlköğretim	20	35,8000	
Lisans üstü	11	38,2727	38,2727
Ön lisans	126	40,5476	40,5476
Lise	76	41,2763	41,2763
Lisans	69		43,3913
Sig.		,110	,157

Lisans eğitimi almış olan çalışanların diğer eğitim gruplarına göre daha fazla örgüte güven duymaktadırlar. Örgütsel güvenin en az görüldüğü eğitim grubu ise ilköğretim eğitimine sahip çalışanlardır.

Tablo 13. Eğitim ve İş Doyumu Boyutuna İlişkin Tukey Testi Sonucu

		İş Doyumu	
TukeyHSD ^{a,b}		Subsetforalpha = 0.05	
Eğitim	N	1	2
İlköğretim	20	43,3000	
Ön Lisans	126	47,0873	47,0873
Lisans Üstü	11	47,7273	47,7273
Lise	76		50,6053
Lisans	69		51,2319
Sig.		,455	,523

Lise ve lisans eğitimi almış olan çalışanlar diğer eğitim düzeylerine sahip çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna yaşamaktadırlar.

Tablo 14. Katılımcıların Çalışma Süreleri ile Örgütsel Güven ve İş Doyumuna İlişkin Anova Sonuçları

Değişken	Çalışma Süresi	Ortalama (\bar{X})	F değeri	Sig. (p)
Örgütsel Güven	1-5yıl	41,1828		
	1-5yıl	40,9014	0,097	0,962
	6-10yıl	40,5227		
	11yıl ve üzeri	41,5652		
İş Doyumu	1-5yıl	49,2258		
	6-10yıl	48,7183	0,379	0,768
	11-15yıl	47,2727		
	15yıl ve üzeri	49,0870		

Tablo 15’de araştırmaya katılanların çalışma süreleri ile örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişki One-Way Anova Testi sonuçları verilmiştir. Bu tablo incelendiğinde; analiz sonucunda anlamlılık değerlerinin 0.05’ten büyük olmasından dolayı katılımcıların çalışma sürelerinin örgütsel güven ve iş doyumunu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma kapsamında örgütsel davranış literatüründe oldukça nadir incelenen örgütsel güvenin iş doyumunu üzerindeki rolü incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda iş görenler arasındaki örgütsel güven ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, örgüt içerisinde örgütsel güven arttıkça iş doyumunun artacağı belirlenmiştir. İlgili literatürde bu durumu destekler niteliktedir; örgütsel güven ve iş doyumunu ilişkisini araştıran çalışmalar da örgütsel güven ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuşlardır (Muchinsky, 1977; Driscoll, 1978; Cook ve Wall, 1980; Mouton ve Blake, 1984; Morgan ve Hunt, 1994; Podsakoff vd., 1996; Rich, 1997; Pillai, vd., 1999; Cunningham ve MacGregor 2000; Arnold vd., 2001;

Brashear vd., 2003; Appelbaum vd., 2004; Yazıcıoğlu, 2009; Yılmaz ve Sünbül, 2009; Gider, 2010; İşcan ve Sayın, 2010; Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010; Koç ve Yazıcıoğlu 2011).

İlgili değişkenler üzerinde demografik faktörlerin de etkisi olabileceği düşünülmüş ve örgütsel güven ve iş doyumun demografik faktörlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği sınıanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; kadın çalışanların örgütsel güven algısı erkek çalışanlara göre daha yüksektir. Örgütsel güven algısı bekar çalışanlarda evli çalışanlara göre daha yüksektir. 55 ve üzeri yaş grubunda bulunan çalışanların örgütsel güven algısı diğer yaş grubundaki iş görenlere göre daha yüksektir. Lisans eğitimi almış olan çalışanların diğer eğitim gruplarına göre daha fazla örgütsel güven algısı yaşamaktadırlar. Kadın çalışanların iş doyumunu algısı erkek çalışanlara göre daha yüksektir. İş doyumunu bekar çalışanlarda evli çalışanlara göre daha yüksektir. 55 ve üzeri yaş grubunda bulunan çalışanların iş doyumunu algısı diğer yaş grubundaki iş görenlere göre daha yüksektir. Lisans eğitimi almış olan çalışanların diğer eğitim gruplarına göre daha fazla iş doyumunu yaşamaktadırlar.

Günümüzde çevresel ve ekonomik değişimlerin olması, işbirliği, iletişim, esnekliğe, yeniliğe duyulan ihtiyacın artması ve ekip çalışmalarının öneminin kavranması, çalışanların ilişkilerinde farklılıklar ve kariyer kalıplarında değişmeler sonucu örgütsel güven önem kazanmıştır. Etkili ilişkilerin sonucunda güven gelişir ve karşılıklı güven duyma ise hayati bir meseledir (İşcan ve Sayın, 2010). Örgüte duyulan güven açıkça ifade edilmeyen fakat derin yapısı sayesinde örgüt içindeki tüm faaliyetleri etkileyen bir yapıdadır, bir kez itimat edildikten sonra güvenin artırılması ve devam ettirilmesi kolaydır. Bu bağlamda güven, sağlıklı bir iletişimin anahtarıdır ve bir örgütün varlığını koruyabilmesinde etkili olan temel unsurdur, koordineli çalışmaya olanak sağlar, belirsizlikler karşısında sorumluluk bilinci ile çalışmaya sevk eder, ayrıca kaygı ve belirsizliği azaltırken, güven ortamı yönetimin işini kolaylaştırır çünkü güven edilen bir çalışma ortamında sorunlar çalışanları yıldırmaz, aksine onları inançla daha da özveri ile sorunların üstesinden gelmeye zorlar. Çalışmalar incelendiğinde örgütsel güvenin olumlu psikolojik kavramlarla pozitif ilişkili, olumsuz psikolojik kavramlarla negatif ilişkili bir yapıya sahip olduğu belirtilebilir. Örgütsel güven bireylerin sosyal hayatlarında çevreleri ile kaliteli etkileşimlere girmesi sonucunda iş doyumunu elde etmelerini sağlamaktadır. Bu nedenle işletme yöneticilerine örgütsel güven davranışlarını arttıracak eylemlerde bulunulması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Appelbaum, St., Bartolomucci, N., Beaumer, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., Girard, C., & Serroni C. (2004), Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of Culture, Leadership And Trust. *Management Decision*, 42(1): 13-40.
- Arnold, K. A., Barling, J., & Kelloway, E. K. (2001). Transformational Leadership or the Iron Cage: Which Predicts Trust, Commitment and Team Efficacy?. *Leadership & Organization Development Journal*, 22, 315-320.
- Babin, B., & Griffin, M. (1998). The Nature of Satisfaction: An Updated Examination and Analysis. *Journal of Business Research*, 41(2): 127-136.
- Brashear, T. G., Boles, J. S., Bellenger, D. N., & Brooks, C. M. (2003). An empirical Test of Trust-Building Processes and Outcomes in Sales Manager-Salesperson Relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 31(2): 189.
- Butler, Jr, J. K. (1991). Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of a Conditions of Trust Inventory. *Journal of Management*, 17(3): 643-663.

- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O., & Ng, K.Y. (2001). Justice at the Millennium: A Metaanalytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 425- 445.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment And Personal Need Non-Fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1): 39-52.
- Cunningham, J. B., & Macgregor, J. (2000). Trust and the Design of Work Complementary Constructs İn Satisfaction And Performance. *Human Relations*, 53(12): 1575-1591.
- Çubukçu, K., & Tarakçioğlu, S. (2010). Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4): 57-78.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The Role of Trust in Organizational Settings. *Organization Science*, 12(4): 450-467.
- Driscoll, J. W. (1978). Trust And Participation in Organizational Decision Making as Predictors of Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(1): 44-56.
- Frazier, D. P. (2009). *Job Satisfaction of İnternational Educators*. Universal-Publishers.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly. J. (2000). Organizations – Behavior – Structure – Processes. McGraw-Hill, 10 B, Boston, USA.
- Gider, Ö. (2010). Eğitim Ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. *Yönetim Dergisi*, 65, 81-105.
- Güler M (1990) Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Veriminde Depresyon, Kaygı ve Bazı Değişkenlerin Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, PDR Anabilim Dalı, Ankara
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2): 159-170.
- Hasin, H., & Omar, N. (2007). An Empirical Study on Job Satisfaction, Job-Related Stress and İntention to Leave Among Audit Staff İn Public Accounting Firms in Melaka. *Financial Reporting And Accounting*, 5(1): 21-39.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (1999). The Five Faces of Trust: An Empirical Confirmation in Urban Elementary Schools. *Journal Of School Leadership*, 9, 184-208.
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of Organizational Trust in İndividualist Versus Collectivist Societies: A Seven-Nation Study. *Organization Science*, 14(1): 81-90.
- Hulin, C., Netemeyer, R., & Cudeck, R. (2001). Can a Reliabilitycoefficient Be Too High? *Journal of Consumer Psychology*, 10(1): 55-58.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4): 195-216.
- Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork. *Academy of Management Review*, 23(3): 531-546.
- Joseph, E. E., & Winston, B. E. (2005). A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust, and Organizational Trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1): 6-22.
- Koç, H., & Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki, Kamu Ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1): 46-57.

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lewis, J. D., & Weigert, A. (1985). Trust As Social Reality, *Social Forces*, Volume, 63(4): 967-985.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. *Chicago: Randmc Narlly*, 2(5): 360-580.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An İntegrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3): 709-734.
- Mcallister, D. J. (1995). Affect-And Cognition-Based Trust as Foundations for İnterpersonal Cooperation İn Organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1): 24-59.
- Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58(3): 20-38.
- Mouton, J. S., & Blake, R. R. (1984). *Synergogy: A New Strategy For Education, Training, and Development*. Jossey-Bass Inc., Publishers, 433 California Street, San Francisco, CA 94104.
- Muchinsky, P. M. (1977). Organizational Communication: Relationships to Organizational Climate And Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20(4): 592-607.
- Nyhan, R. C., & Marlowe Jr, H. A. (1997). Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust İVENTORY. *Evaluation Review*, 21(5): 614-635.
- Özkan PiR, E . (2019). Üniversite Öğrencilerinin Hedonistik Eğilimleri ve Duygusal İstikrarlılıklarının Alışveriş Bağımlılıklarına Etkisinde Finansal Öz Yetkinliklerinin Rolü . *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19): 815-851 . DOI: 10.26466/Opus.588082
- Paşamehmetoğlu, A. & Yeloğlu, H. O. (2013). Motivasyon. Ü. Sığı ve S. Gürbüz (Ed.), Örgütsel Davranış (S.137- 174). Beta Yayınları, İstanbul.
- Pillai, R., Schriesheim, C. A., & Williams, E. S. (1999). Fairness Perceptions and Trust as Mediators For Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study. *Journal of Management*, 25(6): 897-933.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership As Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, And Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22(2): 259-298.
- Rempel, J. K., Holmes, J. G., & Zanna, M. P. (1985). Trust in Close Relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1): 95-112.
- Rich, G. A. (1997). The Sales Manager as a Role Model: Effects on Trust, Job Satisfaction, and Performance of Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4): 319-328.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T., (2010), *Organization Behavior*, Prentice Hall, Pearson.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational Trust: What it Means, Why It Matters. *Organization Development Journal*, 18(4): 35-45.
- Terry, L. D. 1997. Trust İn Organizations: Frontiers of Theory And Research. *Public Administration Review*, 57(5): 454-459.
- Tschannen-Moran, M. (2001). Colloboration and the Need For Trust. *Journal of Educational Administration*, 39, 308-331.

- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (1998). Trust in Schools: A Conceptual and Empirical Analysis. *Journal of Educational Administration*, 36, 334-352.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama İşletmelerinde İş Görenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30): 235-249.
- Yılmaz, F. (2019). Organizational Support and The Role of Organizational Trust in Employee Empowerment. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 10(37): 968–980.
- Yılmaz, E., & Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi. *Qafqaz University Publications*, 26, 172-179.
- Zaheer, A., Mcevily, B., & Perrone, V. (1998). Does Trust Matter? Exploring The Effects of İnterorganizational and İnterpersonal Trust on Performance. *Organization Science*, 9(2): 141-159.
- Zucker, L. G. (1986). Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure, 1840-1920. *Research in Organizational Behavior*, 8, 53-111.