

ÖRGÜTSEL GÜVENİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACI ROLÜ: İMALAT SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Polat YÜCEKAYA¹

Zeynep GÜMÜŞ²

¹ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, <https://orcid.org/0000-0002-5000-9711>, polatyucekaya@comu.edu.tr

² Doktora Öğrencisi, Gaziantep Üniversitesi, <https://orcid.org/0000-0001-8305-9523>, gummusszynp@gmail.com

Sorumlu Yazar
E-mail: polatyucekaya@comu.edu.tr

Geliş Tarihi: 15.10.2020
Kabul Tarihi: 30.10.2020

Özet

Bu çalışmanın amacı, örgütsel güven ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini incelemektir. Bu araştırma için “ulusal ve uluslararası” alanda faaliyet gösteren ve Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi’nde yer alan, yıllık 2.000.000 m² ve 7.000.000 m² üretim kapasitesine sahip iki adet halı fabrikası çalışanlarından veri toplanmıştır. Örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yolu ile 2019 yılı Temmuz-Ağustos aylarını kapsayan dönemde imalat departmanında görev yapan 344 çalışan ile yüz yüze anket uygulanarak elde edilen veriler istatistikî analiz programları ile analiz edilmiştir. Toplanan veri setine frekans analizi, geçerlilik ve güvenilirlik analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmada örgütsel güvenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ve örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık etkisi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL TRUST ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH IN THE MANUFACTURING SECTOR

Abstract

The aim of this study is to examine the mediating effect of organizational identification in the relationship between organizational trust and job satisfaction. For this research, data was collected from employees of two carpet factories operating in the “national and international” area in Gaziantep Organized Industrial Zone, with an annual production capacity of 2,000,000 m² and 7,000,000 m². Convenience sampling method was used in this study. The data obtained by applying face-to-face surveys with 344 employees working in the manufacturing department during the period between July-August 2019. Frequency analysis, validity and reliability analysis, confirmatory factor analysis, and regression analysis were performed on the collected data set. According to this study, it was concluded that organizational trust has a significant effect on job satisfaction and that organizational identification has a full mediating effect on the effect of organizational trust on job satisfaction.

Keywords: Organizational Trust, Job Satisfaction, Organizational Identification

GİRİŞ

İnsanların toplum halinde yaşamaya başlamasından beri güven en önemli unsurlardan biridir. her türlü sosyal, ekonomik siyasi vb. ilişkilerinde güven unsuru anahtar rol oynamaktadır. Güven kavramı İki yada daha çok insan arasındaki ilişkilerde gerçekleşen bir kavramdır. Güven hayal kırıklığına uğramayacağına yönelik pozitif beklentiler, Dürüstlük açıklık odaklı bir iletişim, işbirliği maksatlı çalışmalarda çıkarıcı davranılmayacağına yönelik inanç olarak ifade edilebilir. Örgütsel amaçlara ulaşmak için örgütün en değerli varlığı olan insan unsurunun, çalıştığı işe yönelik olumlu duygular geliştirmesi olarak tanımlan iş tatmini kavramıyla yakından ilgilidir. organizasyonda çalışan bireylerin iş tatmini hem kendi demografik özelliklerine hem de organizasyon içerisinde gerçekleşen süreçlerle alakalı bir durumdur. Organizasyonda mevcut olan ast-üst ilişkileri, iletişim, çalışma şartları, iş arkadaşları ile ilişkiler, ödüller, terfiler vb. konular

çalışanların iş tatminleri üzerinde etkilidir. her ne kadar kişisel özelliklerde çalışanların iş tatminlerini etkilese de, bu çalışmada güven kavramının çalışanların iş tatminleri üzerindeki etkisi incelenmektedir.

Örgütler sosyal ortamlardır. Bu nedenle çalışanlar çeşitli gruplara ait olma ihtiyacı duyarlar. Gruba ait olma grup amaçları için çalışma, bu amaçlar doğrultusunda fedakarlıktan kaçınmama özdeşleşme kavramıyla ifade edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Bu gruplar çalışanın sahip olduğu farklılıkları içeren küçük gruplar şeklinde olabileceği gibi, örgütün tamamının daha büyük grup olarak görülerek örgütün bir parçası olmak şeklinde gerçekleşebilir. Küçük bir gruba ait olmak daha kolaydır. Ortak farklılıklar yolu ile daha kolay kader birliği yapılabilir. Şayet özdeşleşme küçük bir gruptan ziyade örgüt ile gerçekleştirilebilirse çalışan için iş tatminin sağlanması kolaylaşacaktır. Örgüt amaçları doğrultusunda hareket eden ve bu doğrultuda fedakarlık yapmaya hazır bir çalışan her işletme için sürdürülebilir kar ve rekabet üstünlüğüne ulaşmak için önemli bir unsurdur.

Örgütsel güvenin iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin incelendiği bu araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde değişkenlere ilişkin kavramsal çerçeve çizilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde çalışmanın metodolojisine yer verilmiş olup üçüncü bölümde toplanan verilere uygulanan analizler sonucu elde edilen bulgular tartışılmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Güven

Güven kavramı insan davranışlarını şekillendiren en önemli değişkendir (Hosmer, 1995). Güven "bir davranışsal niyet veya seçim yapmaya benzeyen içsel bir harekettir" (Colquitt, Scott ve LePine, 2007).

TDK sözlüğüne göre Güven "Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat" olarak tanımlanmaktadır (sozluk.gov.tr). Hem insan hem de örgüt ilişkilerinde son derece önemli bir yere sahip olan güven kavramı, yönetim ve organizasyon teorilerinin de ilgilendiği konuların başında gelmektedir.

Heimovics (1984) güven kavramını "bireyin başka bir bireyin veya grubun özverili ya da faydalı olacağına ilişkin beklentisi" şeklinde tanımlamaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003). Mishra (1996)'e göre örgütsel güven "örgüt içi ilişkilerde kişilerin karşılıklı olarak açık dürüst ve gerçekçi davranması örgütün temel amaçları, normları ve değerlerinden haberdar olmak istemesidir.

Örgütsel güven yöneticiye çalışma arkadaşlarına ve örgütün kendisine güven şeklinde üç boyutta incelenmektedir. Yöneticiye karşı duyulan güven astlar olarak çalışan kişilerin, organizasyondaki yöneticilerin Kendisi hakkında aldıkları kararlar da (terfi, ödül, işten çıkarma gibi insan kaynakları konuları başta olmak üzere) zarar görmeyeceği şeklindeki inancı olarak ifade edilebilir. Çalışma arkadaşlarına güven, çalışanların meslektaşlarının adaletli, itimat edilir, etik davranışlar sergileyen, mesleki olarak yetkin kişiler olduğuna yönelik inancı; örgüte yönelik güven ise, çalışanların işletmelerine karşı geliştirdikleri ve işletmenin bütününe yönelik algıları olarak ifade edilebilir (Omarov, 2009).

Bireyin örgüte karşı duyduğu güven ile kişiye karşı duyduğu güven farklı durumlardır (Doney ve Cannon, 1997). Kişilere karşı duyulan güven karakter ile ilgili iken örgüte yönelik güven ise kuruma odaklı olarak gelişen bir algıdır. Örgütsel güven, bir örgüt üyesinin hem örgütün liderinin sözünde duracağına yönelik inancı hem de örgütün kendisine sağlayacağını düşündüğü desteğe ilişkin bir süreçtir (Mishra ve Morrissey, 1990).

Demircan ve Ceylan, (2003), güveni etkileyen en önemli faktörün örgüt kültürü olduğunun genel kabul gördüğünü ifade etmektedirler. Bununla birlikte örgüte ilişkin güven duygusunun oluşması için birçok etken söz konusu olup, örgütsel güven etkileyen faktörler tablo 1'de verilmektedir

Çalışanlar tarafından örgüte yönelik algılanan güven duygusunun yüksek olması, acımasız rekabet koşullarında hayatta kalmak ve sürdürülebilir kara ulaşabilmek maksadıyla hareket eden her işletme için, etkili iş stratejileri geliştirmek, düşük maliyet, verimlilik, teknolojinin etkin kullanımı gibi unsurlar kadar önemlidir.

Tablo 1: Örgütsel Güven Sebepleri

GUVENİN SEBEPLERİ	İLGİLİ ARAŞTIRMA
Geçmiş etkileşimler	Boyle ve Bonacich, 1970
Yetenek	Cook ve Wall, 1980; Good, 1988; Jones ve diğerleri, 1975; Butler, 1991; Hovland ve diğerleri, 1993
Açıklık, geçmiş sonuçlar	Gabarro, 1978
Açıklık, paylaşılan değerler, otonomi	Hart ve diğerleri, 1986; Mccauley ve Kuhnert, 1992
İnanılabilirlik	Johnson, George ve Swap, 1982
Yeterlilik, yardımseverlik, dürüstlük, iyi niyet	Larzelere ve Houston, 1980; Lieberman, 1981; Mishra, 1996; Ring ve Van De Ven, 1992
İletişim	Mccauley ve Kuhnert, 1992; Fairholm, 1994, Marlowe, 1992, Mishra ve Morrissey, 1990; Butler, 1991
Güçlendirme	Peters, 1994; Sonnenburg, 1994
Örgütsel küçülme	Mishra ve Mishra, 1994
Örgüt kültürü	Doney ve Cannon, 1998
Adalet algıları	Mayer ve diğerleri, 1995; Konovsky ve Pugh, 1994; Greenberg, 1996; Pillai ve diğerleri, 1999, Tyler ve Degoey, 1996; Ruderman, 1987; Korsgaard ve diğerleri, 1995
Dönüştürücü liderlik	Pillai ve diğerleri, 1999; Kauzers ve Posner, 1987

Kaynak: (Demircan ve Ceylan, 2003:144).

Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme kavramı alan yazında ilk olarak Harrold Lasswell (1935) tarafından kullanılmış bir kavramdır (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013). Tajfel ve Turner (1985) sosyal kimlik teorisini geliştirmişlerdir. Sosyal Kimlik Teorisi, örgütsel özdeşleşme kavramını açıklayarak tutarlı hale getirmiştir. Bu teoriye göre her insan içinde bulundukları çevrede, diğer insanları cinsiyet yaş medeni durum dini inanç gibi sosyal kriterler bağlamında sınıflandırma eğilimindedir. Bu sınıflandırma yöntemi ile diğer bireylerin tanımlanmasında sistematik bir yöntem izlemiş olur. Aynı zamanda bu yolla birey, kendisini belli bir sosyal sınıf içerisinde tanımlanmasını sağlamaktadır (Ashforth ve Mael (1989).

Özdeşleşme, “Çalışan ile organizasyon arasında oluşan özel bir ilişki” olarak tanımlanabilir (Brown, 1969:349). Ashforth and Mael (1989)’e göre özdeşleşme kavramı, sosyal kimliğin daha spesifik bir tür olup, farklı insan gruplarından oluşan topluluklara aidiyet duymak ve o grupların içinde yer alma isteği olarak tanımlanabilir. Özdeşleşme, kişinin kendisini daha büyük bir bütünün parçası olarak algıladığı durum olarak ifade edilebilir (Rousseau, 1998:217). Bu yönüyle örgütsel özdeşleşme çalışanların örgüt amaçları ve hedefleri doğrultusunda hareket etmelerini sağlamaya yarayan bir araç işlevi görmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail 1994).

İş Tatmini

İş tatmini, örgütsel davranış konusunda en fazla incelenen kavramlardan biridir. (Parnell ve Crandall, 2003). Cranny ve diğ. (1992)’e göre “iş tatmini üzerine yapılmış olan araştırma sayısının 5000’den fazla olduğu” belirtilmektedir (Bayrak Kök, 2006). Üzerinde bu kadar fazla araştırma yapılan bir konu olması, çalışma hayatında iş tatmininin, işletmeler açısından sürdürülebilir rekabetin anahtarı konumundaki kavramlardan biri olduğunun göstergesi niteliğindedir.

Vroom’ a (1967) göre iş tatmini, “çalışanların işlerindeki rolüne karşı duygusal tepkileri” şeklinde ifade edilmektedir. (Bayrak Kök, 2006:293). İş tatmini kavramı, herhangi bir işe yönelik olarak, yapılan işe ilişkin durum ve özelliklerinin çalışan tarafından değerlendirilmesi neticesinde meydana gelen olumlu duygular olarak ifade edilebilir (Robbins, Judge 2012). Bu duyguların olumluluk seviyesine göre iş tatmini veya iş tatminsizliğinden bahsedilebilir Davis, 1982).

İş tatmini ile ilgili teoriler incelendiğinde araştırmacıların genellikle içerik ve süreç teorileri olmak üzere iki grup altında inceledikleri görülmektedir (Worrell, 2004'ten aktaran Özpehlivan, 2018). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Herzberg'in çift faktör teorisi ve Wolf'un mutluluk ihtiyacı teorisi içerik kuramları kapsamındadır. (Graham ve Messner, 1998). İçerik teorileri bireylerin iş tatminine etki eden, kişisel faktörler (yaş, cinsiyet, çalışma süresi, statü vb.) ile ilişkilendirilmektedir (Baştamur 2006). Süreç teorileri ise, bireylerin işe yönelik hangi hedefler doğrultusunda motive oldukları ve bu hedefler doğrultusunda motive olan çalışanın, belirli davranışların nasıl sıklıkla tekrarının sağlanabileceğinin araştırıldığı hususlarla ilgilidir (Özpehlivan, 2018). Atkinson'un yönlendirme teorisi ve Adams'ın eşitlik teorisi süreç kuramları ile ilgilidir. (Graham ve Messner, 1998).

Örgüte yönelik iş tatmini unsurları ise; yönetici davranışları, iletişim, çalışma koşulları, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, ücret, ödül, terfi vb. konularını içermektedir (Nobile ve McCormick, 2008; Ulrich ve diğ., 2007; Sun, 2002). Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel güven algısı ile iş tatmini arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ve güven algısının iş tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğu görülmektedir (Matzler ve Renzl, 2006; Callaway, 2006; Graham ve Messner, 1998; Işcan ve Sayın, 2010). Benzer şekilde örgütsel özdeşleşmenin de iş tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğu sonucuna ulaşan çok sayıda çalışma mevcuttur (Bayram, 2019; Murray ve diğ., 2015; Feather ve Rauter, 2004).

2. METODOLOJİ

Bu çalışmanın amacı, örgütsel güven ile iş tatmini arasındaki nedensel ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini incelemektir. Bu bölümde çalışmada kullanılan ölçek, veri seti toplama aracı ve örneklem dâhilinde olan şirketler hakkında bilgiler verilmiştir. Daha sonra çalışmanın uygulaması neticesinde elde edilen bulgulara ayrı ayrı yer verilmiştir. Bununla birlikte çalışmanın analizi AMOS 24 ve SPSS 22 programları yardımıyla yapılmıştır.

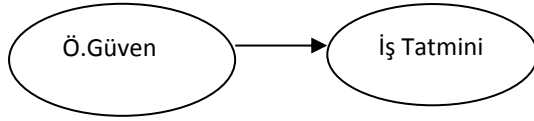
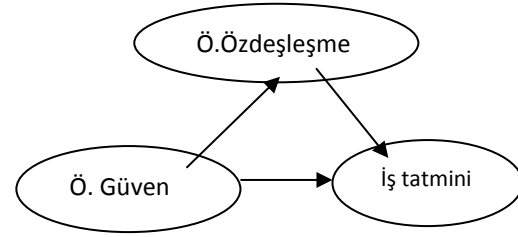
Örneklem Hakkında Genel Bilgiler

Bu araştırmanın çalışma evreni; “ulusal ve uluslararası” alanda faaliyet gösteren ve Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'nde yer alan, yıllık -2.000.000 m²- ve -7.000.000 m²- lik üretim kapasitesine sahip iki adet halı fabrikasının çalışanlarından oluşmaktadır. İmalat departmanında görev yapan toplam 371 çalışana kolayda örneklem yöntemi kullanılarak anket formları dağıtılmıştır. Verilerin toplanmasında gönüllülüğün esas olduğu ve verilerin sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı belirtilmiştir. Toplanan anket formlarının 27 tanesinin eksik ve yanlış doldurulması nedeniyle geçerli 344 anket formu elde edilmiştir. Bu araştırma sadece imalat sektöründeki iki firma ile sınırlıdır. Araştırma sadece kullanılan ölçekler ile sınırlandırılmış olup, araştırmanın diğer sınırlılıkları zaman ve maliyettir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin ölçülmek istenen değişkenleri ölçmek için yeterli olduğu, katılımcıların ölçekte yer alan ifadelerle içtenlikle ve doğru şekilde cevaplar verdikleri, örneklemin ana kütleyi temsil yeteneğinin yüksek olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma için yapılan literatür taramasında örgütsel güven ile özdeşleşme, iş tatmini ile özdeşleşme, iş tatmini ile özdeşleşme ilişkilerinin incelendiği çok sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Bazı çalışmalarda ise bu değişkenler il kontrol değişkenleri eklenerek aracılık etkisi incelenmiştir. Fakat örgütsel güvenin iş tatminine etkisinin incelendiği çalışmalarda özdeşleşmenin aracı rolünün incelendiği çalışmalara rastlanmamıştır. Bu yönü ile alandaki boşluğu doldurabilecek olması nedeniyle çalışma önemlidir. Örgütsel güvenin iş tatmini ile olan ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı bir değişken olup olmadığını anlayabilmek için iki adet model test edilmiştir. Bunlar *temel model* ve *aracı model*dir. Bu çalışmada temel ve aracı modeli test amaçlı olarak kullanılan metod Baron ve Kenny'nin (1986: 1176) geliştirdiği metottur. Bu metoda göre: “aracılık etkisini bulabilmek için ilk önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması (Özbek,2011), modele yeni bir değişken dahil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ortadan kalkması gerekmektedir.

Bu çalışma kapsamında kullanılan araştırma modeli Şekil I ve Şekil II'de görüldüğü gibi oluşturulmuştur.

Temel Model**Şekil I. Araştırma Modeli****Aracı Model****Şekil II. Araştırma Modeli**

Bu çalışmadaki Şekil 1’de gösterilen modele göre örgütsel güven iş tatmini etkilemektedir. Modele eklenen örgütsel özdeşleşme değişkeni nedeniyle örgütsel güvenin iş tatmini üzerine olan etkisi örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinden sağlanacak ve örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki doğrudan etki ortadan kalkarak, örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisi örgütsel özdeşleşme üzerinden sağlanmaktadır.

Literatür incelendiğinde, örgütsel güvenin, çalışanların iş tatmini olumlu yönde etkilediği tespit eden birçok çalışma mevcuttur (Blake ve Mouton, 1984; Cook ve Wall, 1980; Morgan ve Hunt, 1994).

H1: Örgütsel güvenin iş tatmini üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi vardır.

Çalışmada ele alınan değişkenlerin ölçümüne yönelik kullanılan ölçekler için her bir ölçeğe ait maddeler 5’li Likert yöntemine göre 1 “kesinlikle katılmıyorum”, 2 “katılmıyorum”, 3 “kararsızım”, 4 “katılıyorum” ve 5 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Araştırmada kullanılan örgütsel güven ölçeği için 12 ifadeden oluşan ve Bormiley ve Cumming, (1996) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Örgütsel Özdeşleşme ölçeği için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği 5 ifadeden oluşmakta olup, Hackman ve Oldham’ın (1975) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekler 5’li likert tipi olup “kesinlikle katılıyorum (5), katılıyorum (4), kararsızım (3), katılmıyorum (2), kesinlikle katılmıyorum (1) skalasında değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Demografik Bulgular

Demografik özelliklere ilişkin sonuçlar aşağıda yer alan tablodaki gibidir.

Tablo 1: Demografik Özelliklere İlişkin Sonuçlar

Soru	Seçenek	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	22	6,40
	Erkek	322	93,60
Medeni Durum	Evli	247	71,80
	Bekâr	97	28,20
Yaş	18-25	111	32,26
	26-33	100	29,08
	34-41	80	23,25
	42-49	42	12,21
	50 ve fazlası	11	3,20
Eğitim	İlkokul	118	34,30
	Ortaokul	136	39,55
	Lise	65	18,89
	Üniversite	22	6,39
	YL-Doktora	3	0,87
Gelir	2020-2750 TL	230	66,86
	2751-3500 TL	73	21,22
	3501-4250 TL	29	8,43
	4251-5250 TL	7	2,04
	5250 ve fazlası TL	5	1,45

Sektör Tecrübesi	1-5	156	45,35
	6-11	92	26,74
	12-17	39	11,35
	18-23	25	7,26
	24 ve fazlası	32	9,30
Firma Tecrübesi	1-5	266	77,33
	6-11	61	17,73
	12-17	11	3,19
	18-23	6	1,75
	24 ve fazlası	---	---

Araştırmaya katılanların % 93.60'ı (n=322) erkek, % 06.40'ı (n=22) kadın ve % 71.80'i (n=247) evli, % 28.20'si (n=97) bekârdır. Çalışanların %34.30'u (n=118) ilköğretim mezunu, %39.55'i (n=136) ortaokul mezunu, %18.89'i (n=65) lise mezunu, % 6.39'u (n=22) üniversite mezunu, % 0.87'si (n=3) yüksek lisans-doktora mezunudur. Örneklemin %32.26'sı (n=111) 18-25 yaşlar arasında, % 29.08'i (n=100) 26-33 yaşlar arasında, % 23.25'i (n=80) 34-41 yaşlar arasında, % 12.21'i (n=42) 42-49 yaşlar arasında, % 03.20'si (n=11) 50 ve daha fazla yaşlar arasındadır. Çalışanların % 66.86'sı (n=230) 2020-2750 tl arası, % 21.22'si (n=73) 2751-3500 tl arası, % 08.43'ü (n=29) 3501-4250 tl arası, % 2.04'ü (n=7) 4251-5250 tl arası ve % 1.45'i (n=5) 5250 tl ve fazlası gelir düzeyine sahiptir. Ayrıca çalışanların %45.35'i (n=156) 1-5 yıl arası sektör tecrübesine, % 77.33'ü (n=266) 1-5 yıl arası firma tecrübesine sahiptir.

Güvenilirlik Analizi

Geliştirilen anket formundaki “Örgütsel Güven”, “Örgütsel Özdeşleşme”, “İş Tatmini” ölçeklerine ve ölçeklerin tümüne ait güvenilirlik değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Güvenilirlik Analizi		
	Cronbach's Alpha	Standart değerlere dayalı Cronbach's Alpha	İfade sayısı
Örgütsel Güven Ölçeği	,764	,767	12
İş Tatmini Ölçeği	,842	,852	5
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	,742	,748	6
Anket Formu	,884	,887	23

Analiz sonuçlarına göre anket formunun güvenilirlik analizi $\alpha = ,884$ olarak tespit edilmiştir. Bu rakam ve Tablo 2’de görülen ölçek bazlı tüm rakamlar 0,70 den büyük olması nedeniyle ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Açıklayıcı Faktör Analizi

Tablo 3: Toplam Açıklanan Varyans, KMO Değerleri ve Bartlett’s Testi Bulguları

Ölçek	Toplam açıklanan varyans	KMO Değeri	Bartlett’s testi bulguları
Örgütsel Güven Ölçeği	% 56,960	,791	1267,297 (p=,000)
İş Tatmini Ölçeği	% 63,543	,832	798,049 (p=,000)
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	% 66,724	,793	667,420 (p=,000)
Anket Formu	% 64,616	,895	3539,343 (p=,000)

Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını tespit edebilmek için KMO ve Bartlett testi yapılmıştır. Bartlett testi ile korelasyon matrisinin istatistiki olarak anlamlılığına bakılmış olup istenen sonuç bu testin anlamlılığının $p < 0,05$ olmasıdır (Yaşoğlu,2017). P değeri $< 0,05$ ’ten küçük olduğu için veri seti faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir.

KMO testinin değeri 0 ile 1 aralığında olmalıdır. 0,8 üstü değerler mükemmel sayılabilir (Yaşoğlu,2017). Yapılan KMO testi değeri 0,895 olduğu için örneklem analiz için uygundur.

Korelasyon Analizi

Çalışma kullanılan değişkenler arası ilişkileri inceleyebilmek amacıyla korelasyon analizi yapılmış olup, korelasyon analizine ilişkin sonuçlar tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	SS	Ö. Güven	Ö. Özdeşleşme	İş Tatmini
Örgütsel Güven	3,41	0,654	1		
Örgütsel Özdeşleşme	3,52	0,799	0,641**	1	
İş Tatmini	3,68	0,989	0,563**	0,583**	1

** P < 0.01 düzeyinde anlamlı

Pearson korelasyon katsayısı iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin derecesinin belirlenmesinde kullanılan analiz tekniğidir.(Alkan vd. 2017). Korelasyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde kuvvetli ($r = 0,641$, $p < 0,01$), örgütsel güven ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde kuvvetli ($r = 0,563$, $p < 0,01$), iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde kuvvetli ($r = 0,583$, $p < 0,01$) ilişki olduğu görülmektedir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Geliştirilen yapıyı doğrulamak için ölçüm modeli oluşturulmuş ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Ölçüm modelinde bazı maddelerin faktör yükünün 0,50’den düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle Örgütsel Güven ölçeğinde yer alan 6 adet, Örgütsel Özdeşleşme ölçeğinde yer alan 1 adet ve İş Tatmini ölçeğinde yer alan 1 adet soru analiz dışı bırakılmıştır.

Modelin geçerli olabilmesi için χ^2/df değerinin 3’ten küçük olması gerekir. Ayrıca RMSEA değerinin 0.08’den küçük olması gerekir. Buna ilave olarak GFI ve CFI değerlerinin 0.90’dan, AGFI değerinin ise 0.8’den yüksek olması gerekmektedir Bu değerlere ulaşıldığında model ile veri arasında yeterli uyumun sağlandığı görülmektedir.

Tablo 6: Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

Model	χ^2/df		GFI		CFI		AGFI		RMSEA	
Model I (Tek Faktör)	< 3,00	2,705	>0,90	,954	>0,90	,964	>0,80	,918	<0,80	,071
Model II (3 Faktör)		3,797		,879		,904		,833		,090
Model III (Modifiye edilmiş 3 faktör)		2,287		,931		,959		,898		,061

Model I, değişkenlerin tek bir faktöre nasıl yüklendiğini gösterir. Tablo 6 da görüldüğü gibi; Model I ile veri arasında yeterli bir uyum olduğu gözlenmektedir. Model II, değişkenlerin 3 adet faktöre nasıl yüklendiğini göstermektedir ve Model II nin veri ile yeterli uyumu sağlamadığı gözlemlenmektedir. Model III, Model II nin modifiye edilmiş şeklidir ve çalışmanın modeli ile veri arasında yeterli bir uyumun olduğunu göstermektedir.

Regresyon Analizi

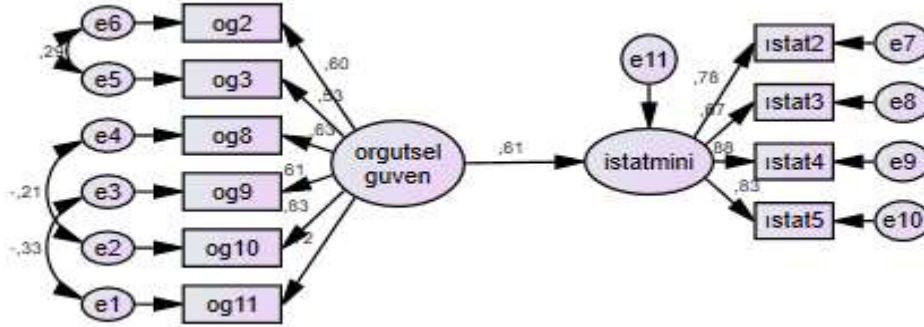
Maksimum olasılık hesaplarına göre kovaryans matrisleri kullanılarak yapısal eşitlik analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7: Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Hesaplanan Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları

	Bağımsız D	Bağımlı D	Regresyon Katsayısı	P
Temel Model	Örgütsel Güven	İş Tatmini	0,614	P<0.01
Aracı Model	Örgütsel Güven	Örgütsel Özdeşleşme	0,948	P<0.01
	Örgütsel Özdeşleşme	İş Tatmini	0,572	P<0.088
	Örgütsel Güven	İş Tatmini	0,072	P<0.828

Temel Modele İlişkin Sonuçlar

Şekil III de görülen temel model sonuçlarına göre örgütsel güven ve iş tatmini arasında pozitif yönlü, doğrudan ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. (Standartlaştırılmış regresyon katsayısı 0.61, $P < 0.01$). Bu sonuçlara göre **H1** hipotezi kabul edilmiştir.



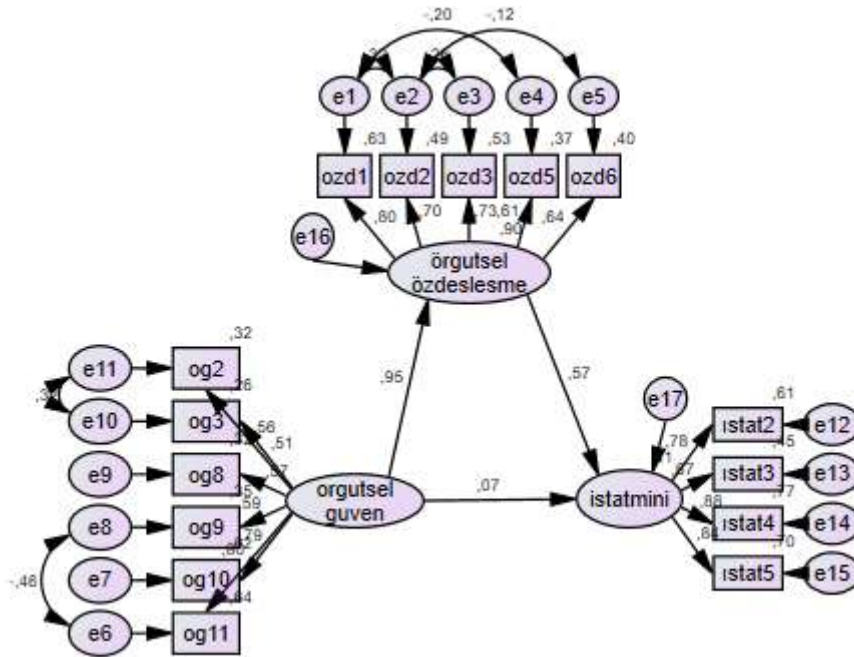
Şekil III: Temel Modele ait YEM Regresyon Analizi

Aracı Modele İlişkin Sonuçlar

Aracı model sonuçları Şekil IV de görülmektedir. Örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü, doğrudan ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Standartlaştırılmış regresyon katsayısı 0.95, $P < 0.01$).

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasında pozitif yönlü, doğrudan ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Standartlaştırılmış regresyon katsayısı 0.57, $P < 0.088$ (% 10 hata payına göre)).

Aracı model sonuçlarına göre daha önce temel modelde görülen örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişki büyük ölçüde ortadan kalkmış ve anlamlı olan ilişki anlamsız duruma gelmiştir. (Standartlaştırılmış regresyon katsayısı 0.07, $P < 0.828$).



Şekil IV: Aracı Modele ait YEM Regresyon Analizi

Tablo 8: Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları

Bağımsız D.	Bağımlı D.	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
Örgütsel Güven	Örgütsel Özdeşleşme	0,948	0,00	0,948
Örgütsel Özdeşleşme	İş Tatmini	0,572	0,00	0,572
Örgütsel Güven	İş Tatmini	0,072	0,542	0,614

James ve Brett'e (1984: 316) göre aracılık etkisi tamaracılık yada kısmi aracılık olabilir. "Aracı modelde, eğer bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisi tamamen ortadan kalkar ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi aracı değişken üzerinden dolaylı olarak gerçekleşirse bu durumda "tam aracılık" etkisi söz konusu olacaktır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisi devam etmekle birlikte azalmışsa bu durumda "kısmi aracılık" etkisi ortaya çıkacaktır" (Özbek, 2011).

Örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki toplam etkisi "Standartlaştırılmış regresyon katsayısı 0.61" iken; aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin analize dâhil edilmesi neticesinde "Standartlaştırılmış regresyon katsayısı 0.07" değerini alarak büyük bir düşüş göstermektedir. Örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki toplam dolaylı etkinin "Standartlaştırılmış regresyon katsayısı 0.54" olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki toplam etkisinin önemli bir kısmının dolaylı etki olduğunu göstermektedir.

Aracılık analizlerinde önemli olan diğer husus; aracılık etki düzeyinin belirlenmesidir. Bunun için yolların anlamlılığına bakılır. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki yol anlamlı iken aracı değişken dâhil edildiğinde yine anlamlılığını koruyor ancak regresyon katsayısı düşmüş ise "kısmi aracılık" etkisinden, aracı değişken dahil edildiğinde anlamlılığını kaybetmiş ise "tam aracılık" etkisinden bahsedilir. Temel modelde görüldüğü üzere; örgütsel güven ile iş tatmini arasındaki yol anlamlı bir yol iken ($P < 0.01$), aracı modelde yer alan değerlere bakıldığında örgütsel güven ile iş tatmini arasındaki yolun anlamlılığını yitirdiği görülmektedir ($P < 0.828$).

Analizlerden elde edilen nihai bulgulara göre; örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir "tam aracılık" etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre **H2** hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre; örgütsel güven, çalışanların örgütsel özdeşleşme duygusunu arttırmaktadır. Literatüre bakıldığında bu araştırmanın bulgularıyla önceki çalışmaların (Öktem ve ark.,2016; Tokgöz ve Aytemiz Seymen O.,2013; Lau ve Lam, 2008).) bulgularının benzerlik gösterdiği görülmektedir.Çalışanlar örgüt içinde işe, yöneticilerine iş arkadaşlarına karşı güven duymaları durumunda örgütü benimsemeleri ve örgüt hedefleri doğrultusunda çalışma eğilimleri artmaktadır.

Bu çalışma ayrıca, örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisinin doğrudan değil; dolaylı olduğunu ortaya koymaktadır. Literatür taraması yapıldığında örgütsel güvenin iş tatminini doğrudan etkilediğini ileri süren çok sayıda çalışma (Goris, ve ark., 2003; Tan ve Tan, 2000) mevcut olmasına rağmen bu araştırma sonucu ile önceki çalışma sonuçları çelişmektedir. Kontrol değişkeni eklendiğinde örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşmeyi artırması dolayısıyla iş tatmininin arttığı bulgusu ortaya çıkmaktadır. Örgüt içerisindeki güvenin artması çalışanlarda örgütsel özdeşleşmeyi attırmakta, örgütsel özdeşleşme ise iş tatminini arttırmaktadır. Başka bir ifadeyle; örgütsel özdeşleşme faktörü, örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisinde aracı bir değişkendir.

Küreselleşmenin getirdiği artan rekabet koşullarında işletmeler rekabet avantajı elde edebilmek için iş tatmin seviyeleri yüksek çalışanlara sahip olmalıdır. İşletme içerisinde çalışanların güven duygusunun yüksek olması beraberinde çalışanın işletmesi ile özdeşleşmesini sağlamaktadır. Küçük gruplar ile çalışanların özdeşleşmesi daha kolay gerçekleşirken, örgüt ile özdeşleşmesi nispeten zordur. Küçük gruplarda sosyo-kültürel özellikler çalışanın grup ile özdeşleşmesinin bir aracı iken örgüt düzeyinde özdeşleşme için en önemli görev yöneticilere düşmektedir. Çalışanların yöneticilerine karşı duydukları güven özdeşleşmenin en önemli unsurlarındandır (Matzler ve Renzl, 2006). Yöneticilik konumunda bulunanların özdeşleşme yolu ile çalışanların iş tatminleri daha kolay sağlayabileceklerinin bilincinde olması gerekmektedir. Bu araştırmanın kısıtları dikkate alındığında sonuçların daha fazla genellenebilmesi için daha büyük örneklem grupları ile çalışılması imalat sektöründen farklı sektörleri de içine alacak şekilde genişletilmesi bundan sonraki araştırmalar için önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Alkan, D. P., Arıkboğa, F. Ş. (2017). Etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi ve bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 349-369.
- Ashforth B. E., Mael, F (1989) Social identity theory and the organization, *The Academy of Management Review*, Vol.14, No.1, pp.20-21
- Bayrak Kök, S.(2006) İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20 Nisan Sayı: 1, 291-317
- Bayram, A. (2019) Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisinde işe adanmışlığın aracı rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 19 - Sayı: 4, 321-334
- Bromiley, P., ve Cummings, L. L. (1995), Transactions costs in organizations with trust içinde R. J. Bies, R. J. Lewicki & B. H. Sheppard (Eds.), *Research on Negotiations in Organizations*, (Vol. 5, pp. 219-247) Greenwich, CT: JAI.
- Colquitt, J A., Scott, B A. ve LePine, J A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 4, 909-927.
- Davis K, (1982), *Human Behavior at Work*, New Delhi, Tata McGraw Hill Publications.
- Demircan, N., Ceylan, A.,(2003) Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçlar, *Yönetim Ve Ekonomi Cilt:10 Sayı :2*,139-150
- Doney P.M., Cannon, J.P,(1997), An examination of the nature of trust n buyer-seller relationships, *Journal Of Marketing*, 61(2): 35-51
- Dutton, J E., Dukerich, J M. ve Harquail, C V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 2, 239.
- Feather, N. T., Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.
- Graham, M.W. ve Messner, P.E. (1998). Principals and job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 12(5): 196-202.
- Goris, J. R., Vaught, B. C. ve Pettit, J. D. (2003). Effects of trust in superiors and influence of superiors on the association between individual-job congruence and job performance/satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 327-348.
- Hackman, R. ve Oldham, G.R., (1975) Development of the job diagnostic survey, *Journal of Applied Psychology*, C.60, S.2, s.159-170.
- Hosmer, L T. (1995). Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics. *Academy of Management Review*, 20, 2, 379-403.
- <https://sozluk.gov.tr/>
- İşcan Ö F., Sayın U., (2010) Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 4, 195-216.
- Lau, D C. ve Lam, L W. (2008). Effects of trusting and being trusted on team citizenship behaviours in chain stores. *Asian Journal of Social Psychology*, 11, 141-149.
- Mael, F. ve B. Ashforth (1992), Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification, *Journal Of Organizational Behavior*, Vol 13;103-123.
- Matzler, K. ve Renzl, B. (2006). The Relationship between Interpersonal Trust, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty. *Total Quality Management*, 17(10): 1261-1271.
- Mishra, J. ve Morrissey, MA (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers *Public Personnel management*, 19 (4), 443-486.
- Mullins, L.J, (1996), *Management and Organizational Behaviour*, Fourth ed., Pitmon Publishing, London.
- Murray M K, Duncan N., Pontes H M. & Griffiths M D., (2015) Organizational identification, work engagement, and job satisfaction, *Journal of Managerial Psychology* 30(8):1-17
- Nobile, J. J. ve McCormick, J. (2008). Organizational communication and job satisfaction in Australian Catholic primary schools. *Educational Management Administration Leadership*, 36(1): 101-122.
- Omarov, A. (2009), Örgütsel güven ve iş doyumu: Özel bir sektörde uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Öktem Ş., Kızıltan B. & Öztoprak M. (2016) Örgütsel Güven İle Örgüt İkliminin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8/4, 162-186
- Özpehlivan, M. (2018) İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt 2, Sayı 2, ss 43-70

- Özbek, M F. (2011) Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, , 16.1: 231-248.
- Robbins S P., Judge T A. (2013). *Örgütsel Davranış*. (Çev: İnci Erdem). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sun, Ö. H. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü* Ankara: 1–122.
- Tajfel H., Turner J C., (1985) The Social Identity Theory of Intergroup Behavior, *Political Psychology*, Reading, Vol: 16, pp.276-293.
- Tan, H ve C.S Tan (2000) Towards the differentiation of trust in supervisor and trust in organization, *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126/2, s.241-260
- Tokgöz, E., Aytemiz Seymen O.,(2013) Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma, *Öneri Dergisi* 10 (39), 61-76.
- Torun, Y. (2016). Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma, Marmara Üniversitesi SBE *Yayınlanmamış doktora tezi*, İstanbul.
- Ulrich, C., O'Donnel, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M. ve Grady, C. (2007). ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. *Social Science & Medicine*, 65: 1708-1719.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.