Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 54, Ekim 2021, s. 579-588

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.52539>

Dr. Hakan GÜRSOY

hkngsry44@gmail.com

ÖRGÜTSEL GÜVENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Özet

Bir örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi, varlığını istikrarlı bir şekilde sürdürebilmesi, pazar payını koruyabilmesi, rakipleriyle rekabet edebilmesi ve büyümesi için hem bireysel hem de örgütsel olarak başarılı olması zorunludur. Örgüt içerisinde başarı elde edilememesi, örgütü dışarıda sıkıntılı durumlara sokacaktır. Bu başarı için örgütlerinin onların haklarını koruyacaklarını bilmeleri, bireylerin gerek kendi aralarında gerek örgüte karşı güven duymalarına yol açacak ve onları aidiyet hisleriyle donatarak örgüte olan bağlılıklarını artıracaktır. Bu bağlılık ister duygusal olsun, isterse devam veya normatif bağlılık olsun örgütün tüm süreçlerinde birtakım katkılar sağlayacaktır. Bu bağlılık örgüt çalışanlarının moral ve motivasyonlarının artması, kendilerini işlerine vermeleri, örgütün hedeflerini kendi hedefleri gibi görmeleri ve onlardan yüksek verim alınması gibi sonuçlara yol açacaktır. Bu doğrultuda bağlılığın artırılması için örgütsel güven önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmada örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, son yıllarda araştırmacıların bu konuda yapmış oldukları çalışmalarından elde edilen verilerin incelenmesi neticesinde ortaya konulmuştur. Yapılan araştırma sonuçlarında örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönlü ilişki kendisini açıkça göstermektedir. Örgütler eğer hedeflerine ulaşmak istiyorlarsa, önemli bir etken olan örgütsel güveni sağlamak ve örgütsel bağlılığın gücüne inanmak zorundadırlar.

Anahtar kelimeler: Güven, Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık

EFFECTS OF ORGANIZATIONAL TRUST ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract

It is compulsory for an organization to be successful both individually and organizationally in order for an organization to reach its goals and objectives, to maintain its existence in a stable manner, to maintain its market share, to compete with its competitors and to grow. Failure to achieve success within the organization will put the organization in troubled situations outside. Knowing that their organizations will protect their rights for this success will lead individuals to trust both among themselves and towards the organization, and will increase their commitment to the organization by equipping them with a sense of belonging. Whether this commitment is emotional, continuance or normative commitment, it will make some contributions to all processes of the organization. This commitment will lead to results such as increasing the morale and motivation of the employees of the organization, giving themselves to their work, seeing the goals of the organization as their own goals and getting high efficiency from them. In this direction, organizational trust is an important factor for increasing commitment. In this research, the relationship between organizational trust and organizational commitment was revealed as a result of examining the data obtained from the studies conducted by researchers on this subject in recent years. In the results of the research, the positive relationship between organizational trust and organizational commitment clearly shows itself. If organizations want to achieve their goals, they have to provide organizational trust, which is an important factor, and believe in the power of organizational commitment.

Keywords: Trust, Organizational Trust, Organizational Commitment

GİRİŞ

Güvenin olmadığı bir örgütte başarıya ulaşılması oldukça zordur. Toplumsal yönden bakacak olursak insanların birbirlerine olan, ailelerine olan, çalıştıkları kurumlarına olan, işyerlerinde çalıştıkları arkadaşlarına, yöneticilerine vb. olan güven olmazsa içinden çıkılamaz problemlerle karşılaşılması elzemdir. Güven olmazsa istikrar olmaz, birlikte yapılması gereken görevler icra edilemez, menfaatler ön plana çıkar ve olası sorunlar çözülemez. İşte bu nedenledir ki hem bireyler hem toplumlar hem de örgütler için güven büyük önem taşımaktadır.

Bu kadar önemli olan güven, örgütler açısından düşünüldüğünde örgütsel güven adını alarak önemli bir duruma gelmektedir. Çünkü artık ortada bir işletme veya kurum vardır. Yani başaramadığı zaman, rekabet gücünü yitirecek, varlığını devam ettiremeyecek, amaç ve hedeflerine ulaşamayacak, itibarını ve kazançlarını kaybedecek, işlevselliğini kaybedecek bir örgütsel yapıya dönüşecektir. İşte bu zor durumlara düşmemek için tüm örgütsel yapılar, örgütsel güveni tesis etmek için gereken tüm çaba ve çalışmayı yapmak zorundadırlar.

Örgütler için örgütsel güven kadar önemli bir diğer konu ise örgütsel bağlılıktır. Bireylerin kendilerini örgütlerine ait hissetmeleri, örgüte adanmaları, kendini örgütün bir parçası olarak görüp örgütün amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesi için yüksek performansla çalışmaları

olarak ta algılayabileceğimiz örgütsel bağlılık örgütler için vazgeçilmez bir etmendir. Örgütsel bağlılıkları yüksek derecede olan çalışanlar örgütün başarıya ulaşması adına her türlü gayreti ortaya koyacaklardır.

İşte örgütsel güven ve örgütsel bağlılık gibi iki önemli etkenin birbirleriyle olan ilişkisi ve özellikle örgütsel güvenin örgütsel bağlılığa etki etme durumu bu çalışmada ele alınmıştır. Çalışma YÖK Tez arama motorundan erişime açık lisansüstü tez çalışmaları taranarak elde edilen sonuçların analiz edilmesi sonucunda ortaya çıkarılmıştır. Çalışma sonucunda 29 lisansüstü tez çalışması değerlendirmeye alınmış, neredeyse tüm araştırmalarda örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi bulunduğu ve örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulgularına ulaşılmıştır.

Örgütsel Güven

Güven kavramı pek çok disiplin kavramları ile etkileşim içerisinde bulunmaktadır. Bu nedenle tanımlanması kapsamında çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Bireyleri bir araya getiren ve onların güvenlik içerisinde olmalarını sağlayan, birbirlerine karşı fayda sağlayacak davranışlarda bulunmasını sağlayan inançlarından müteşekkil bir davranışlar bütününe içeren akit olarak tanımlanabilir (Saçlı, 2021: 3).

Aymak yapmış olduğu araştırmasında, 1950'li yıllardan itibaren güven kavramının temellerinin atılmaya başlandığını ifade ederek güveni, hesaplanmış güven, bilgiye dayalı güven ve gövdeye dayalı güven olarak üç kategoride incelerken yine güven boyutlarını aynı şekilde umumi güven, kişiliğe dayalı güven ve zamana dayalı güven olarak yine üç kategoride ele alarak incelemiştir (2021: 23-29).

Gümüştas'a göre örgüte güven, örgütün kültürü ve örgüt yöneticileri veya işletme sahipleriyle doğrudan bağlantılıdır. Çünkü çalışanların örgütlerine olan güvenlerinin sağlanmasında bu iki faktör önem taşımaktadır. Bunun tam tersi ise örgütler için olumsuz durum denilen güvensizlik sonuçları olup örgütleri zor duruma sokabilecektir (2021: 18-19).

Örgütsel güven, bireylerin veya örgütün örgüt içi ilişkileri ve tutumlarına dayanan, karşılıklı iyi niyet ve davranışlarından oluşan bir güven iklimi olarak tanımlanmakta, örgüt üyeleri ile liderleri arasında kurulan güvenli ilişkileri kapsayan, kurumsal yapı işlevselliğini artıran, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasını sağlayan bir etmendir (Zengin, 2020: 57-58).

Akay yapmış olduğu çalışmasında, örgütün belirlediği politikalarının ve geliştirdiği stratejilerin bir sonucu olarak örgütsel güvenin şekillendiğini belirterek örgütsel güveni, yöneticiye güven, meslektaşlarına güven, örgüte/paydaşlara güven olarak üç alt boyutta incelemiştir (2020: 21-22)

Örgütsel güven, örgütü oluşturan tüm yapı taşlarının birlikte düşünülmesi gereken ve tüm bileşenleri kapsayan bir bütünden ibarettir. Örgütsel güveni ölçümlemek için araştırmacılar tarafından birçok model geliştirilmiştir. Bu modeller, Mishra güven modeli, Bromiley ve Cummings güven modeli, Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd güven modeli, Mayer, Davis ve Schoorma güven modeli olarak sıralanabilir (Artantaş, 2019: 74-79).

Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak kaynakları bulacak olan, örgüt bireylerini motive eden, örgüt için önemli kararlara imza atan, örgüt ve birey arasındaki ilişkiyi kuran ve yöneten olmasından dolayı örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven boyutu oldukça önem taşımaktadır. İkinci olarak örgütü oluşturan bireyler yani çalışanlar, ekip ruhu

oluşturmada birbirleri ile olan ilişkilerini üst seviyede tutarak oluşturdukları meslektaşlarına güven ve üçüncü olarak yönetici, çalışan vb. tüm bileşenlerin birlikte el ele vererek inşa edecekleri paydaşlara güven boyutu örgütsel güven için önemli bir yer tutan temel yapı taşlarıdır (Alagöz, 2020: 38-41).

Örgütsel güvenin sonuçlarına baktığımızda, örgütsel bağlılık, uzun vadeli verimlilik, moral, işgücü devri ve devamsızlık, yenilik, değişime direnç, problem çözme ve karar verme, iş tatmini, toplam kalite yönetimi uygulamaları, performans değerlendirme algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi pek çok disiplin üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (Akdağ-Malak, 2020: 22-23).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri, örgütleri için gönülden ve istekli olarak çalışmaları, örgütlerine güvenmeleri, örgütte devam etme istekleri, psikolojik olarak kalması gerektiğini düşünmeleri olarak tanımlanmıştır (Arslanboğa, 2021: 13-29).

Örgütsel bağlılık araştırmacılar tarafından incelendiğinde bazı kavramlarla karıştırıldığı ve benzerlik taşıdığı görülmüştür. Genellikle çok benzeş olan ve karıştırılan mesleğe bağlılık, işe bağlılık, çalışma arkadaşlarına bağlılık, sadâkat ve itaat olarak karşımıza çıkan bu kavramlar aslında anlam itibarıyla örgütsel bağlılığa oldukça yakındır (Gürsoy, 2019: 9-10)

Dombaycı, örgütsel bağlılığı yüksek seviyede bulunan çalışanların, diğer çalışanlara göre örgüt içi sorunlara yönelmek yerine ilgili sorunları çözme konusunda çaba sarf edeceklerini, sorumluluk bilinçleri yüksek olarak daha fazla performans göstereceklerini, örgütün hedefleri doğrultusunda gelişme ve yeniliğe açık olarak farklı fikirler üretebileceklerini söylemiştir. Yine örgütte bağlılığı artıracak faaliyetlere yönelmesi sonucunda işletmenin rekabetçi bir yapıda etkin, verimli ve yüksek performanslı olarak başarısının artacağını ifade etmiştir (2021: 2-129).

20'nci yüz yıl ortalarından itibaren devam eden örgütsel bağımlılık çalışmaları her geçen gün önemini daha da artırmaktadır. Çünkü örgütsel bağlılık, arzulanan çalışma davranışı, çalışan devamlılığı için önemli olması, yüksek seviyede bağlılık ile çalışan performansında olumlu artış, örgütsel etkinlikler için faydalı olması ile çalışanların örgüte karşı dürüst ve fedakâr olmaları konusunda sebep teşkil etmektedir (Uslu, 2021: 34).

Örgütsel bağlılığa etki eden birtakım etmenler bulunmaktadır. Bunlar, örgüt çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim, medeni hal, çalışma deneyim ve süresi gibi örgütsel bağlılığa etki eden kişisel etmenler, örgüt içi adalet, örgüt kültürü, örgüt iş niteliği ve dağılımı, yönetim şekli ile ücret ve ödüller gibi örgütsel etmenler, örgütün yapısı, büyüklüğü, çalışan bireylere tanıdığı imkânlar gibi örgüt dışı etmenlerdir (Erdoğan, 2021: 43).

Örgütsel bağlılıkla ilgili ölçümlemelerde bulunan araştırmacılar birçok örgütsel bağlılık yaklaşımlarından söz etmişlerdir. Bunlar genel olarak; tutumsal bağlılık yaklaşımları başlığı altında Kanter'in, Etzioni'nin, O'Reily ve Chatman'ın, Penley ve Goud'un, Allen ve Meyer'in yaklaşımları, davranışsal bağlılık başlığı altında, Becker'in Yan Bahis ve Salancik'in yaklaşımları ile üçüncü olarak çoklu bağlılık yaklaşımları sayılabilir (Göze, 2021: 11-22).

Örgütsel bağlılığın, düşük, orta ve yüksek bağlılık olmak üzere üç farklı sonucu vardır. Düşük dereceli bağlılık, zorunluluk bağlılığı ya da devamlılık bağlılığı olarak adlandırılan örgütte kişi arasındaki ilişki zayıflığını gösteren bir bağlılıktır. Orta dereceli bağlılık, kişilerle

örgüt arasında istenilen düzeyde sadakat veya sorumlulukların yerine getirilememesi sonrasında meydana gelmektedir. Yüksek dereceli bağlılık ise örgütlerin en fazla arzuladıkları, çalışanların örgütlerine karşı güçlü tutku ve eğilim içinde oldukları yani yüksek derecede bağlılık gösterdikleri bağlılıktır (Norşenli, 2021: 51-55).

Örgüt çalışanlarının uygun bir şekilde motive edilmeleri, tüm çalışanların görevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri ile örgüte bağlılık duyguları ve gayretlerinin bu yöne sevk edilmesinin gerekliliği örgütsel amaçların ve hedeflerin gerçekleşmesi için büyük önem taşımaktadır (Kamar, 2021: 2).

Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Araştırma Sonuçları

Bu araştırmada, YÖK Tez sitesinde bulunan ve erişime açık, son yıllarda yapılmış olan lisansüstü eğitim çalışmalarına yer verilmiştir. Çalışmaların araştırma yöntem ve sonuçlar bölümü incelemeye tabi tutularak ortaya çıkan sonuçlar değerlendirmeye alınmıştır.

Okudan, Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında çalışan 317 gönüllü üzerinde ilişkisel tarama modelini kullanmak suretiyle örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve araştırma sonucunda örgütsel güven duygusu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde zayıf bir ilişkiye rastlamışlardır (s.86).

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan 160 hemşireye, örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmek maksadıyla rastgele örneklem yöntemiyle anket çalışması yapılmıştır. Çalışma sonucunda hemşirelerin örgütsel güven alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin çoğunluk olarak tüm boyutlarda kuvvetli seviyede olduğu tespit edilmiştir (Çınar, 2019: 58).

İstanbul ilinde bulunan A grubu seyahat acentalarında çalışan 508 kişiye basit tesadüfi örnekleme yoluyla anket düzenlenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda, birlikte çalıştıkları örgütte aynı amaçlara ulaşmayı hedefleyen örgüt üyelerinin aralarındaki güvenlerin bağlılıklarıyla ilişkili olduğu, diğer bir ifadeyle örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bingöl Atalay, 2019: 36-37).

İstanbul ilinde faaliyet yapmakta olan TÜMOSAN A.Ş. isimli bir firmada bulunan 155 çalışanın 100'ü üzerinde tam sayım yapılmak suretiyle ve anket yöntemiyle, örgütsel bağlılık ile örgütsel güven ilişkisini inceleyen bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgütlerde çalışanların güven eğilimlerinin, örgütsel bağlılık eğilimleri ile örgütsel güven eğilimlerinin artması sonucunda arttığı, örgütlerin güvenilir kurumlar olduklarında çalışanların örgütlerine karşı bağlılıklarının da artması anlamına geleceği varsayımına ulaşılmıştır (Yavuz, 2019: 77).

Mersin ili ve Akdeniz, Mezitli, Toroslar ve Yenişehir ilçelerinde, devlet ilkokul ve ortaokullarında bulunan 442 öğretmen üzerinde genel ilişkisel tarama modeli kullanılarak, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisinin varlığı incelenmiştir. İnceleme sonucunda, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık ile örgütsel güven alt boyutları arasında orta seviyede pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş ancak devam bağlılığı ile ilişki tespit edilememiştir. Sonuç olarak pozitif ilişkinin varlığından söz edilebilir (Demir, 2021: 106-107).

Yıldız 2019 yılında yapmış olduğu araştırmasında, internet firması olan Docplanner Teknoloji A.Ş.'nin Türkiye kolu olan "Doktortakvimi.com" çalışanlarından 52 kişiye tam sayım

yapmak suretiyle örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiştir. Örgütün varlığını sürdürmesinin çalışanlar için önemli olduğu varsayımından yola çıkarak yaptığı araştırma sonucunda örgütsel güvenle örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğunu ve örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği tespiti gözlemlenmiştir (76).

Örgütsel güven algısının örgütsel bağlılık davranışları üzerindeki etkilerini araştırmak maksadıyla İstanbul Büyükşehir Belediye Sporun İstanbul ilinde bulunan 2150 çalışanı üzerinde rastgele seçim yöntemi kullanılarak bir çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucunda, örgütsel güven algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, örgütsel güven algısının yüksek düzeyde bulunduğu örgütlerde, çalışan personelin bağlılıklarının daha yüksek olacağı, bunun sonucunda ise hem performansın hem de üretkenliğin artacağını belirlemişlerdir (Çetin, 2019: 238).

Kütahya ilinde imalat alanında faaliyet gösteren bir kamu kurumunda 205 çalışan ile gönüllülük esasına dayalı olarak örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek maksadıyla bir çalışma yapılmıştır. İki değişken arasındaki olumlu ilişkinin her yönden önemli olduğu, örgüt hedeflerine ulaşmada güven politikalarının oluşturulmasının önemini ve bunun verimlilik, sürdürülebilir büyüme ve etkinlik açısından önem taşıdığını söyleyen Narin, araştırma sonucunda örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin bulunduğunu belirlemiştir (2019: 88)

Yüksel, İstanbul ilinde bulunan 26 dört yıldızlı ve 21 beş yıldızlı otelde çalışan 477 personel ile anket yöntemiyle, örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı etkileme ilişkisini inceleyen bir araştırma yapmıştır. Yapmış olduğu araştırmada ilişkinin varlığını tespit etmiş ve örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde kuvvetli derecede bir etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır (2018: 43).

İstanbul ilinde görev yapmakta olan 466 hemşire üzerinde anket yöntemiyle örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemek maksadıyla bir araştırma yapılmıştır. Örgütlerin sürdürülebilirlik ve piyasa değeri maksimizasyonunu sağlama açısından değerlendirilmesi tezinden yola çıkılan bu çalışma sonucunda örgütsel güvenle örgütsel bağlılık arasında yüksek seviyede ve pozitif yönlü bağlantının varlığı belirlenmiştir (Ağır, 2018: 44).

Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek üzere Hatay ilinde faaliyet gösteren bir filtre üretme işletmesinde çalışmakta olan 268 kişiye anket usulüyle araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda diğer çalışmaların paralelinde örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında genel anlamda pozitif yönlü ve yüksek seviyede bir ilişkinin varlığı ve örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiştir (Yıldırım, 2018: 169-170).

Tursun 2017 yılında, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık seviyelerini ölçmek maksadıyla, karayolu ulaştırma sektöründe bulunan 18 otobüs firmasında 550 çalışandan dönüş yapan 467 kişiye anket uygulaması metoduyla uygulama yapmıştır. Hayatın tüm alanlarında çalışılan örgüte güvenin ve bağlılığın önemli bir yeri olduğu varsayımıyla yola çıkılan bu araştırmada, çalışanların örgütsel güven seviyelerinin arttığı durumlarda örgütsel bağlılık düzeylerinin de orta ve normal seviyede arttığını gösteren sonuçlara ulaşılmıştır (94).

Karabük ilinde hazır giyim ve tekstil alanında faaliyette bulunan atölyelerde çalışan 290 kadın birey üzerinde kolayda örnekleme tekniği kullanılarak örgütsel güven ve örgütsel bağlılık

arasındaki ilişki incelemeye tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda, çalışanlar için güvenli olan uygulamaların örgütsel bağlılığı artırdığı, örgütsel bağlılık ile örgütsel güven arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ve örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir (Erol, 2021: 78-80).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Öncelikle örgütsel güvenle örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığı yönünde araştırma bulgularına ve sonuçlarına bakılmıştır. Araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalar çok açık bir şekilde her iki değişken arasında mutlak bir ilişkinin var olduğu gerçeğini ortaya çıkarmıştır.

İkinci olarak örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı etkileyip etkilemediği, etkiledi ise hangi seviyede olduğunun belirlenmesiydi. Yine araştırma sonuçlarına bakıldığında görülmüştür ki, örgütsel güven örgütsel bağlılığı çoğunlukla orta ve yüksek seviyede etkilemektedir.

Yapılan tüm bu çalışmaların farklı sektörlerde farklı statüde katılımcılara uygulanmış olması ayrıca bu ilişkinin varlığını kanıtlayan kuvvetli delil niteliği taşımaktadır. Bu aynı zamanda bu konuda araştırma yapmış ve literatür taramalarında yerini almış olan araştırmacıların sonuçları ile de örtüşmektedir.

Bu nedenlerle ister kamu ister özel olsun tüm örgütlere, bu tür yapılan araştırmaları dikkatle incelemeleri ve kendi amaç ve hedeflerine ulaşmak, varlıklarını sürdürülebilmek, rakipleriyle rekabet edebilmek, etkin ve verimli çalışabilmek için oldukça önem taşıyan örgütsel güven ve örgütsel bağlılığın artırılması konularına eğilmeleri ve bu konuda tüm paydaşlarıyla iş birliği içerisinde çalışmalarını önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Ağır M.Ç. (2018). Sağlık Sektöründe Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İstanbul Hastanelerinde Görev Yapan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Akay M.K. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Malatya. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Akdağ-Malak Z. (2020). Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık İlişkisi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, Denizli. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Alagöz E. (2020). İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Artantaş E. (2019). Kurum Çalışanlarının Öğrenen Örgüt Algılarının İş Tatmini ve Örgütsel Güven Algıları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Sağlık Bakanlığı Örneği. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul. (Yayımlanmış Doktora Tezi)

- Aslanboğa R. (2021). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Örgütsel Muhalefet, Örgütsel Bağlılık ve Duygusal Tükenmişlik İlişkisi. Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı, Muş. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Aymak M. (2021). Örgütsel Güven ve Örgütsel Yabancılaşmanın Örgüt İklimi Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Tokat. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Bingöl-Atalay Ş.D. (2019). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İstanbul'da A grubu Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Çetin A. (2019). İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor İstanbul'da Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Buna Yönelik Bir Uygulama. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Bilim Dalı, İstanbul. (Yayımlanmış Doktora Tezi)
- Çınar M. (2019). Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Sivas. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Demir N. (2021). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Duyguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim, Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Mersin. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Dombaycı E. (2021). Hizmet İçi Eğitimin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi. Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Erdoğan B. (2021). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerde Etik Olgusu ve Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul. (Yayımlanmış Doktora Tezi)
- Erol İ. (2021). Karabük'teki Hazır Giyim ve Tekstil Firmalarında Çalışan Kadınların Örgütsel Adalet ve Güven Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi. Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Karabük. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Gümüştaş C. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Örgütsel Güven ve Güvensizliğin Öncülleri: Örgütsel ve Kurumsal Etkiler. İstanbul Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, İstanbul. (Yayımlanmış Doktora Tezi)

- Gürsoy H. (2019). Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesinde, Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Adalet Algısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul. (Yayımlanmış Doktora Tezi)
- Göze E. (2021). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşmenin Whistleblowing (Bilgi Ifşası) Üzerine Etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde Bir Araştırma. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Sivas. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Kamar M. (2021). Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı, Zonguldak. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Narin İ. (2019). Örgütsel Güven ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Kamu'da Örnek Bir Uygulama. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Norşenli F. (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim, Ankara. (Yayımlanmış Doktora Tezi)
- Okudan B. (2018). Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatı Çalışanlarının Örgütsel İklim ve Örgütsel Güven Algıları ile Örgütsel Bağlılık Duyguları Arasındaki İlişkilerde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Muğla. (Yayımlanmış Doktora Tezi)
- Saçlı B. (2021). Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algılarının İş Doyumları Aracılığıyla Motivasyonlarına Etkisi: Alanya İlçesi Örneği. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Antalya. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Tursun M. (2017). Örgütsel Güven-Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İstanbul İlinde Karayolu Ulaştırma Sektörü Üzerinde Bir Araştırma. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Uslu A. (2021). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: TRB 1 Bölgesi Örneği. Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Bingöl. (Yayımlanmış Doktora Tezi)
- Yavuz S. (2019). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven, Psikolojik Kontrat ve Psikolojik Kontrat İhlali Üzerine Bir Araştırma. İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Yıldırım E.Ş. (2018). İşletmelerde Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hatay İlinde Bir Araştırma. Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Hatay. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Yıldız P. (2019). Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve Örgütsel İletişimin Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)

Yüksel C. (2018). Otelcilik Sektöründe Örgütsel Güven Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İstanbul 4 ve 5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Çalışanları Örneği. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)

Zengin S. (2020). Örgütsel Güven, Yıldırma ve Örgütsel Sinizmin, Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri Üzerine Karma Bir Araştırma. Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Trabzon. (Yayımlanmış Doktora Tezi)