

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI

ÇALIŞANLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISI İLE ÖRGÜTSEL
ADANMIŞLIK İLİŞKİSİ: KATILIM BANKACILIĞI
SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Bayram ERSOY

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Melahat ÖNEREN

Temmuz- 2019

KIRIKKALE

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI

ÇALIŞANLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISI İLE ÖRGÜTSEL
ADANMIŞLIK İLİŞKİSİ: KATILIM BANKACILIĞI
SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Bayram ERSOY

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Melahat ÖNEREN

Temmuz- 2019

KIRIKKALE

KABUL-ONAY

Dr.Öğr.Üyesi Melahat ÖNEREN danışmanlığında Bayram ERSOY tarafından hazırlanan “Çalışanlarda Örgütsel Güven Algısı İle Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: Katılım Bankacılığı Sektöründe Bir Uygulama” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

08/07/2019

[İmza]

Dr. Öğr. Üyesi Gamze Ebru Çiftçi (Başkan)

.....

[İmza]

Dr. Öğr. Üyesi Melahat Öneren

.....

[İmza]

Dr. Öğr. Üyesi Cihat Kartal

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2019

Prof. Dr. İsmail Aydoğan

Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “**Çalışanlarda Örgütsel Güven Algısı İle Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: Katılım Bankacılığı Sektöründe Bir Uygulama**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak faydalanılmış olduğunu beyan ederim.

Tarih:08.07.2019

Adı Soyadı: Bayram ERSOY

İmza:

ÖNSÖZ

Çalışanlarda örgütsel güven algısı ile örgütsel adanmışlık ilişkisinin katılım bankacılığı sektöründe uyguladığım çalışmamın tamamlanması sürecinde ve yüksek lisans eğitimim boyunca başlangıcından sonuna kadar her aşamasında yanımda olan bütün akademik yoğunluğuna rağmen özveri, inanç gayretle beni destekleyen bilgi ve tecrübesiyle bana yol gösterip beni eğiten, yeni bakış açıları kazandıran, öneri ve eleştirileriyle çalışmama anlamlı hale gelmesini sağlayan değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Doktor Öğretim Üyesi Melahat ÖNEREN' e

Tezimin yöntem ve istatistikî analizlerinde yoluma bilgi birikimi ile ışık tutan ve benden desteklerini esirgemeyen Sayın Doktor Öğretim Üyesi İbrahim BOZACI'ya

Araştırmanın uygulama sürecinde içtenlikle ve samimiyet ile ölçme formlarını yanıtlayan tüm katılım bankası çalışanlarına

Bana yüksek lisans eğitimim boyunca destek veren beni motive eden ve her zaman yanımda olan sevgili annem Elif ERSOY 'a

Ve son olarak sabrı ve bitmek bilmeyen desteği ile nazımı çeken eşim Songül ERSOY 'a sonsuz teşekkürlerimi borç bilirim.

ÖZET

Katılım bankalarının geleneksel bankalara göre; daha az kaynak ve kabiliyetlere sahip olması, kriz durumlarından daha fazla etkilenmesi, çalışanlara daha az nakdi ve nakdi olmayan teşviklerin sağlaması, katılım bankalarında örgütsel adanmışlığın önemli bir sorun olmasına neden olmaktadır. Bu sorunun üstesinden gelmede, yönetim literatüründe örgütsel adanmışlığın önemli öncüllerinden biri olarak incelenen örgütsel güvenin artırılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu tez çalışmasında, katılım bankalarında örgütsel adanmışlığı sağlamada örgütsel güvenin rolü test edilmektedir.

Örgütsel güven ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkileri katılım bankaları bakımından incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırma kapsamında, anket yöntemiyle 496 katılım bankası çalışanından birincil veri toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizi neticesinde; yöneticiye, kuruma ve çalışma arkadaşına güven boyutlarından oluşan örgütsel güvenin, örgütsel adanmışlıkla ilişkili olduğu sonucuna varılmış ve araştırma hipotezleri kabul edilmiştir. Bunların yanında, katılım bankası çalışanların örgütsel adanmışlıklarının düşük olduğu ve belirli araştırma değişkenlerinin demografik özelliklere (cinsiyet, gelir, yaş, mesleki deneyim, işyerinde çalışma yılı ve unvan) göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar, katılım bankalarında örgütsel adanmışlığını artırmada; yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güvenin artırmanın önemli bir yöntem olabileceğini göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Güven, Örgütsel Güven, Adanmışlık, Örgütsel Adanmışlık

ABSTRACT

Participation banks compared to traditional banks; having less resources and capabilities, being more affected by crises, providing less cash and non-cash incentives to employees, organizational commitment in participation banks is an important problem. In order to overcome this problem, it is thought that increasing the organizational trust which is examined as one of the important antecedent of organizational commitment in the management literature, will be beneficial. In this thesis, the role of organizational trust in ensuring the organizational commitment in participation banks is tested.

Within the scope of the study, which is conducted to examine the relationship between organizational trust and organizational commitment in terms of participation banks, primary data were collected from 496 participation banks employees by survey method. As a result of the analysis of research data; it is concluded that organizational trust, which consist of trust toward manager, institution and work colleague, is related to organizational commitment and research hypotheses are accepted. In addition, organizational commitment level of the employees of participation banks is low and certain research variables differed according to demographic characteristics (gender, income, age, Professional experience, work year and work position). The results obtained in the study showed that increasing trust toward managers, institution and colleagues can be an important method to increase organizational commitment in participation banks.

Keywords: Trust, Organizational Trust, Commitment, Organizational Commitment

SİMGE VE KISALTMALAR

- **TDK:** Türk Dil Kurumu
- **TKBB:** Türkiye Katılım Bankaları Birliği



TABLULAR

Tablo 1: Demografik Özellikler.....	32
Tablo 2: Çalışma Durumu Özellikleri.....	33
Tablo 3: Örgütsel Güvene Yönelik Faktör Analizi.....	34
Tablo 4: Örgütsel Adanmışlığa Yönelik Faktör Analizi.....	35
Tablo 5: Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları.....	35
Tablo 6: Araştırma Değişkenlerine Yönelik Frekans Analizi.....	36
Tablo 7: Cinsiyete Göre Farklılıklar.....	39
Tablo 8: Yaşa Göre Farklılıklar.....	39
Tablo 9: Gelire Göre Farklılıklar.....	40
Tablo 10: Mesleki Deneyimlerine Göre Farklılıklar.....	41
Tablo 11: İş Yerinde Çalışma Yıllarına Göre Farklılıklar.....	41
Tablo 12: Unvana Göre Farklılıklar.....	42
Tablo 13: Medeni Duruma Göre Farklılıklar.....	43
Tablo 14: Korelasyon Analizi.....	44
Tablo 15: Regresyon Analizi.....	45

ŞEKİLLER

Şekil 1: Araştırma Modeli.....	30
Şekil 2: Yöneticiye Güven Bakımından Çalışanların Dağılımı.....	36
Şekil 3: Çalışma Arkadaşlarına Güven Bakımından Çalışanların Dağılımı.....	37
Şekil 4: Kuruma Güven Bakımından Çalışanların Dağılımı.....	37
Şekil 5: Örgütsel Adanmışlık Bakımından Çalışanların Dağılımı.....	38

EKLER

EK 1: Tez Anketi



.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
TÜRKÇE ÖZET SAYFASI.....	II
İNGİLİZCE ÖZET (ABSTRACT) SAYFASI.....	III
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	IV
TABLolar.....	V
ŞEKİLLER.....	VI
EKLER	VII
İÇİNDEKİLER.....	VIII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL GÜVEN

1.1. Güven Kavramı ve Tanımı	3
1.2. Güvenin Özellikleri.....	5
1.3. Güvenin Boyutları.....	6
1.3.1.Güvenirlilik.....	6
1.3.2.Açıklık	7
1.3.3.Yardımseverlik.....	7
1.3.4.Yeterlilik.....	7
1.3.5.Dürüstlük.....	8
1.4.Güvenin Sınıflandırılması.....	8
1.4.1.Bilişsel Güven.....	8
1.4.2.Duyusal Güven.....	9
1.4.3.Hesaba Dayalı Güven.....	9
1.4.4.Bilgiye Dayalı Güven.....	10
1.4.5.Özdeşleşmeye Dayalı Güven.....	10

1.5.İşletmelerde Güvenin Önemi.....	11
1.6.Örgütsel Güven	11
1.7.Örgüt İçinde Güvenin Boyutu.....	12
1.7.1.Kuruma Güven.....	12
1.7.2.Yöneticilere Güven.....	12
1.7.3.Kişilerarası Güven	13
1.8.Örgütsel Güven Modelleri.....	13
1.8.1.Mishra'nın Güven Modeli.....	13
1.8.2.Bromiley ve Cummings Güven Modeli.....	14
1.8.3.Shcokley-Zabalak, Ellis ve Winograd Güven Modeli.....	14
1.8.4.Mayer,Davis,Schoorman'ın Güven Modeli.....	15
1.9.Örgütsel Güven Sonuçları	15

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK

2.1.Örgütsel Adanmışlık.....	17
2.2.Örgütsel Adanmışlığın Önemi.....	17
2.3.Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler.....	18
2.3.1.Kişisel Faktörler.....	18
2.3.2.Örgütsel Faktörler.....	19
2.3.3.Durumsal Faktörler.....	20
2.4. Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırılması	21
2.4.1.Etzioni Sınıflandırması.....	21
2.4.2.Wiener Sınıflandırması.....	21
2.4.3.Allen ve Mayer Sınıflandırması.....	22
2.4.4.O'Relly ve Chatman Sınıflandırması.....	22
2.4.5.Mowday'ın Sınıflandırması.....	22
2.4.6.Buchanan'ın Sınıflandırması.....	23
2.4.7.Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması.....	23
2.5.Örgütsel Adanmışlık Boyutları.....	23

2.6.Örgütsel Adanmışlık Sonuçları.....	24
2.6.1.Düşük Adanmışlık Düzeyi.....	24
2.6.2.İlımlı Adanmışlık Düzeyi.....	25
2.6.3.Yüksek Adanmışlık Düzeyi.....	26

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA: ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISI İLE ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK İLİŞKİSİ

3.1.Araştırmanın Amacı, Önemi, Modeli ve Hipotezleri.....	27
3.2.Araştırmanın Yöntemi: Evren, Örneklem ve Veri Toplama Aracı.....	31
3.3.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	31
3.4.Demografik değişkenlerin İncelenmesi.....	31
3.5.Faktör Analizi.....	33
3.6.Değişken Ortalama ve Sıklıklarının İncelenmesi.....	35
3.7.Farklılıkların İncelenmesi.....	38
3.7.1.Cinsiyete Göre Farklılıklar	38
3.7.2.Yaşaya Göre Farklılıklar.....	39
3.7.3.Gelire Göre Farklılıklar.....	40
3.7.4.Mesleki Deneyimine Göre Farklılıklar.....	40
3.7.5.İş Yerinde Çalışma Yılına Göre Farklılıklar.....	41
3.7.6.Unvana Göre Farklılıklar.....	42
3.7.7.Medeni Duruma Göre Farklılıklar.....	43
3.8.Araştırma Değişkenleri Arasındaki ilişkilerin İncelenmesi: Korelasyon Analizi.....	43
3.9.Örgütsel Güvenin Örgütsel Adanmışlığı Etkileme Düzeyine Yönelik Regresyon Analizi.....	45
SONUÇ.....	46
KAYNAKÇA.....	50

GİRİŞ

Örgüt; gerçek ve tüzel kişililerin ortak bir amacı ve hedefi gerçekleştirmek için bir araya geldiği birlik, topluluk veya teşkilata denir.

İşletme 'de örgüt; ortak bir amacı ve hedefi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş maddi ve manevi kaynakları ve kazançları olan hukuksal ve hiyerarşik bir sistem olarak tanımlanır.

Örgütler insan yaşamını kolaylaştırmak için insanlardan tarafından kurulur, insanlar tarafından yönetilir.

İnsanlar var oldukça insanlar ve örgütsel ilişkilerin sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için güven duygusunun yeri önemlidir. Örgütlerin varlığını etkin ve verimli bir şekilde sürdürebilmesi için üyeleri ile arasındaki güveni sağlamak önemli bir etkidir. Üyelerin örgütlerine ve diğer üyelere karşı güven duygusunu kazanması zor ve zaman alır ama bu duyguyu kaybetmesi çok kolaydır.

Güven duygusu kişilere ait bir özellik ise de örgütsel güven örgüte karşı olan güveni ifade eder. Örgütsel güvenin oluşması için örgüt, üyelerine karşı adil olan, sorumluluklarını yerine getiren, üyelerin haklarını yeterli düzeyde veren, üyelerin yaptıkları işlerde destek vermesi ve sorumluluk almasını sağlaması, örgüt ve kişiler arası iletişimi sağlaması ve üyelerin yaptıkları işler karşısında ödüllendirilmesi ve kariyer olanakları sağlaması gerekir.

Tüm bu durumlar sağlanamadığın da örgütün varlığını sürdürebilmesi zor bir hal alır. Örgütün varlığını sürdürebilmesi için üyelerinin adanmışlık dereceleri önemlidir. Örgütün amacına hizmet etmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi için üyelerine gerekli desteği ve olanakları sağlamak zorundadır. Örgütsel adanmışlık düzeyi yüksek olan bireyler örgütlerinin amaç ve hedeflerini içselleştirerek örgüt için elinden geleni yapacak hem de örgüte sadakat göstererek farklı örgütlerden gelen teklifleri kabul etmeyecektir.

Örgütsel güven ile örgütsel adanmışlık birbirine bağlı kavramlardır. Örgütsel güven, örgütsel adanmışlığı etkileyen faktörlerden biridir.

Çalışmanın amacı örgütsel güven ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkiyi ve etkiyi katılım bankaları çalışanları üzerinde incelemektir.

Çalışmanın birinci bölümünde güven kavramı ve tanımına, özelliklerine, boyutlarına, etmenlerine, örgütsel güven kavramı ve tanımına, önemine, modellerine özelliklerine, boyutlarına değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde örgütsel adanmışlık kavramını ve tanımına, önemine, faktörlerine, sınıflandırmalarına ve boyutlarına, katılım bankacılığının tanımına, önemine, ortaya çıkış nedenlerine, katılım bankacılığındaki adanmışlık sorununa değinilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde örgütsel güven ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkiyi katılım bankaları çalışanları üzerinde belirlemek üzere yapılan anket çalışması hakkında anket verileri analiz edilerek bilgiler verilmiştir. Çalışmanın sonuç kısmında veriler değerlendirilerek öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL GÜVEN

1.1. Güven Kavramı ve Tanımı

Güven'in kelime anlamı Türk Dil Kurumunun sözlüğüne göre korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat olarak tanımlanır.

Duygu olarak güven bireyin kendisine ve etkileşim halinde olduğu bireylere karşı beklenti hissi ortaya çıkarır (Ayden ve Özkan, 2014: 151). Güven; birey ya da birey gruplarının, birey ve birey gruplarına karşı dürüst, açık, iyiliksever, yeterli ve güvenilir (Hoy ve Tschannen-Moran, 1998) olduğuna dair itimat duygusuna bağlı olarak değişen savunmasız olma isteğidir (Akın, 2015: 177).

Kavram olarak güvenin tanımı her araştırmacıya göre farklı yapılmıştır (Karakoyun, 2017: 3)

Güven kavramının tanımı Solomon ve Flores 'e göre bir vaatte bulunan bireyin bu vaatleri yerine getirmesi (Kardam, 2001: 18) Mayer ve Davis ve Schoorman'a göre güvenen bireyin, güvenilen bireyin hareketlerine karşı savunmasız kalma isteğidir (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995: 712).

Bireyler yaşamlarının her safhasında ailesinden başlayarak, okul, iş hayatı, sosyal çevresine karşılıklı olarak birbirlerine güven duymak isterler (Demirkaya ve Şimşek Kandemir, 2014: 267).

Güven, riski de önemli ölçüde içinde barındırır ve hatta varlıklarını birbirlerine borçludur da denebilir (Weber ve Carter, 2003: 3). Riskin artmasının kolaylaşması ise güven duygusunun olmadığı bir ilişkinin sürdürülemez olması ile ortaya çıkar (Ayden ve Özkan, 2014: 152).

Tanım olarak güveni incelediğimizde bütün tanımlarda karşılıklı en az iki tarafın olması ve tarafların tavır ve tepkilerinde bir bağ olmasıdır (Polat, 2009: 6). Bu tanımlarda ki diğer ortak noktalardan biri ise tarafların savunmasız olma isteğidir (Arı ve Tosunoğlu, 2011: 88). Güvenin kişilerde savunmasızlık isteğini arttırması beraberinde risk getirmekte ve risk alma isteği uyandırmaktadır (Karakoyun, 2017: 4).

Risk güven duygusunun temelinde yer almaktadır. Bir bireye güven duymak; bireyin kendisini güven duyduğu kişiye karşı savunmaya gerek duymamaktadır. Tam olarak risk bu durumda ortaya çıkmaktadır (Richo, 2012: 18).

Sosyal süreçler içinde güvenin rolü bakış açıları ile üç farklı grup da inceleyebiliriz (Tüzün, 2007: 95).

- “Kişilik kuramcılarının görüşü, güvenin kişiliğin köklerinden ve bireyin önceki psiko-sosyal gelişiminden kaynaklandığı yönündedir, güvenin inanç ve beklenti olarak kavramsallaştırıldığı aşamadır.”
- “Sosyologlar ve ekonomistlerin görüşüne göre güven kurumsal bir olgudur, güven kurumlar içi ve kurumlar arası, kişinin kuruma yansıttığı güven olarak kavramsallaştırıldığı aşamadır.”
- “Sosyal psikoloji kuramcıları ise, kişiler arası işlemler üzerine yoğunlaşmış, bireylerin kişiler arası ya da grup düzeyinde güveni oluşturdukları veya yok ettikleri yönünde bir görüş savunmuşlardır.”

Güven kavramının tanımları incelendiğinde savunmasızlık ve beklenti ön plana çıkmaktadır. Bu kavramlara ek olarak güven kavramının içinde belirsizlik ve risk kavramları da ortaya çıkmaktadır.

Savunmasızlık

Araştırmacıların güven kavramı ile ilgili tanımlarına bakıldığında savunmasızlığın ön plana çıktığı gözlemlenmektedir (Karakoyun, 2017: 7).

Savunmasızlığı Türk Dil Kurumu “savunmasız olma durumu” olarak tanımlamıştır.

Kişi güven duygusu hissettiğinde savunmasız kalmaktadır. Yani savunmasızlığın olmadığı yerde güven kavramı da olmaz (Polat, 2009: 10). Bu sebeple savunmasızlık ve güven kavramı iç içedir. Savunmasızlığın olmadığı yerde güvene ihtiyaç olmaz (Yılmaz, 2015: 54).

Beklenti

Araştırmacıların güven kavramı ile ilgili tanımlarına bakıldığında savunmazlık hissinden sonra beklenti ön plana çıkmaktadır. Birey beklentin de olduğu bireye karşı bağımlılık hisseder. Beklentilerinin karşılığının olumlu olması sonucunda güven doğar (Karakoyun, 2017: 6).

Belirsizlik

Araştırmacıların güven kavramı ile ilgili tanımlarına bakıldığında belirsizlik kavramı ile de karşılaşmaktayız. Belirsizlik Türk Dil Kurumun da belli olmama durumu olarak ifade edilmiştir. Gelecekte ne olacağını ne ile karşılaşılacağını bilmemek bir belirsizlik hali meydana getirir. Bireyler belirsizlik hissinden arınmak için güven duygusuna yönelirler (Türküler, 2004: 35). Belirsizlik ile güven arasında ters orantı vardır.

Risk

Risk, Türk Dil Kurumun da zarara uğrama tehlikesi olarak tanımlanmıştır. Bireyler ilişkilerde birbirlerine bağımlıdır. Bireyler ilişkilerinde güvendiklerinde bağımlı olduğu taraftan gelebilecek tehlike ihtimalini kabullenerek risk almış olur. Bu risk gönüllü bir risktir (Derin, 2011: 89). Belirsizlik durumlarında risk kavramı ortaya çıkmakla birlikte önemli olan riskin ne derece bilinebilir veya tahmin edilebilir olduğudur (Karakoyun, 2015: 11).

1.2. Güvenin Özellikleri

Kavram olarak güvenin insanlık için taşıdığı önem insanlık tarihinin varoluşundan bugüne dek bilinmektedir (Tüzün, 2007: 98).

Kavram olarak güvenin tanımlarını incelediğimizde bazı ortak özelliklerin var olduğu görölmektedir. Güven kavramının var olması için karşılıklı tarafların olması, bu tarafların karşılıklı hareketlerinde ve düşüncelerinde bağımlılık ve fayda şartlarının meydana gelmesi bunun sonucunda güvenin oluşması halinde kazanç; oluşmaması durumunda ise kazanç sağlanamaması veya zarar görölme durumunun oluşmasıdır (Altunel, 2015: 11).

Güvenin tanımına bakıldığında yazarların ortak noktalarından biri de durumsallıktır (Chiles ve McMackin, 1996: 73-99). İki durum olup risk durumu bunlardan birincisidir. Risk eğilimi taraflarda güvenin oluşma ihtimalini ortaya çıkarır (Lewis ve Weigert, 1985: 63).

Güven kavramının ortaya çıkmasını sağlayan diğer durum ise bağımlılık durumudur. Tarafların birbirine bağlantılı olma durumu derecesine göre güvenin oluşmasına etki eder ve bağımlılık yani bağlantılı olma durumu aynı zamanda risk olgusunu da tetikler (Rousseau, Sitkin ve Burt, 1998: 393-405).

Tarafların sosyal açıdan ortak noktalarının olması güven olgusunun ortaya çıkmasına katkıda bulunur. Güvenin ortak özellikleri olan gruplarda daha kolay ve hızlı gelişim göstermektedir (McAllister, 1995: 24-59).

Yazarların tanımlarını incelediğimizde aşağıdaki özelliklerde ortaya çıkmaktadır (Altunel, 2015: 11-12).

- Güven duygusu oluşan taraflarda savunmasızlığın artmasıyla açıklar oluşması,
- Taraflar arası beklentilerin olumlu olması sonucu taraflar arasında iyi niyet, dürüstlük gibi algıların etkilenmesi,
- Bireylerde güven risk eğilimini ve alma isteğini artırır,
- Güven taraflar arasında zamanla güçlenir veya biter.
- Güven de birden fazla taraf olur ve karşılıklı beklenti duygusu oluşur.
- Taraflar arası bağımlılık zorunludur.

1.3. Güvenin Boyutları

Güven duygusunun ortaya çıkmasında belli boyutlar etkili olmaktadır. Tanımları incelediğimizde farklı boyutlar ortaya çıksa da en temel boyutları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

- Güvenilirlik
- Açıklık
- Yardımseverlik
- Yeterlilik
- Dürüstlük

1.3.1. Güvenilirlik

Güvenilirlikte, güven duygusunun gerçekleşmesi için tarafların birbirlerinin beklentileri ve isteklerini tahmin edip, bu beklenti ve isteklere göre davranış ve tutumlarını belirlemesidir (Hoy ve Tschannen, 2003: 185).

Güvenilirliğin oluşması ve gelişim göstermesi için zaman gereklidir. Tarafların verdikleri sözü tutması güvenilirlik derecesi arttıran bir tutumdur (Derin, 2012: 106).

Taraflar birbirlerinin davranış ve tutumlarında tutarlılık gözlemlerse bunun sonucunda bir sonraki davranış ve tutumlarını tahmin edebilme olasılığı artar, tahminlerinin sonucu beklentileriyle aynı çıktığında güvenilirlik artar ve güven duygusunun varlığı ortaya çıkarak gelişim gösterir (Karakoyun, 2017: 11-12).

1.3.2. Açıklık

Kavram olarak açıklık; duygu, düşünce ve bilgilerin herhangi bir saptırma olmadan net bir şekilde olduğu gibi paylaşmaktır (Butler, 1991: 650). Tarafların bilgi, düşünce ve duygularını saklaması veya saptırması güvenin azalmasına neden olacak hatta güvenin oluşmamasını sağlayacaktır (Hosmer, 1995: 384).

Açıklık olgusunun bulunmaması durumunda güven ortamını sağlamak ve korumak zorlaşır (Altunel, 2015: 16).

1.3.3. Yardımseverlik

Güven kavramının en yaygın halini yardımseverlik temsil eder ve ahlaki tarafına dikkat çeker (Hoy ve Moran, 1999: 187).

Yardımseverlikte taraflar bireysel çıkarları düşünmeden olumlu hareket etmeyi ve iyilik yapmayı içinde barındırır (Mayer, Davis ve Schoonman, 1995: 720). Bu durum taraflar arası beklenilmeyen riske karşı tarafları savunmasız kılar (Hoy ve Moran, 1999: 187).

Tarafların iyilik yapma eğilimi, karşı tarafın da çıkarlarını gözetmesi; yardımseverliğin ahlaki tarafını dikkat çeker (Taşkın, 2018: 40).

1.3.4. Yeterlilik

Bir alanda başarılı olabilmek için, tarafların o alanla ilgili gerekli olan uzmanlık, bilgi ve yetenekler bütünü yeterlilik olarak tanımlayabiliriz (Nooteboom ve Six, 2003: 200).

Tarafların iyi niyetli olması tek başına yeterli olmayabilir; tarafların bir alanda yeterli donanıma sahip olmaması güveni kısıtlar (Altunel, 2015: 15).

Yeterlilik; bireylerin beklentilerinde ve yapılacak işlerde uzmanlık sağlayarak standartlara göre hareket etme becerisidir.

1.3.5. Dürüstlük

Güven kavramının temellini oluşturan boyutlardan biri olan dürüstlüktür. Dürüstlük bireylerin düşünce ve eylemlerindeki benzerliklerin bütünüdür (Parlak, 2018: 24). Bireylerin düşüncelerinin eylemlerine yansımaması tutarlılığın olmadığını gösterir ve güven oluşmaz.

Dürüstlük kavramına örnek olarak gerçekleri olduğu gibi anlatmak, sorumluluk almak, düşünce ve eylemlerdeki tutarlı olmak gösterilebilir (Hoy ve Moran, 1999: 188).

1.4. Güvenin Sınıflandırılması

Araştırmacıların güven kavramı ile ilgili çalışmaları sonucunda çeşitli benzer ve farklı kavramlar ortaya çıkmıştır.

Bu farklılıklar bireyleri güven kavramından farklı anlamlar çıkarmasına yol açabilir (Lewicki vd, 1998: 439).

1.4.1. Bilişsel Güven

Bilişsel güvenin temelinde tarafların birbirlerinin davranışlarını bilme, tahmin etme, sorumluluklarını yerine getirmesi ve uzmanlığı konusunda düşüncelerini ifade eder. Bilişsel güvende; taraflar birbirine hangi koşullar altında ne derece ve nasıl güvenip güvenemeyeceği bahsedilir. Taraflar birbirine güvenebilmek için belirlediği kriterleri ortaya çıkarmak için bilgiye ihtiyacı vardır (Ülker, 2008: 195-196).

Tarafların belirlediği ölçütler “iyi nedenler” tarafların birbirine güvenip güvenmeme seçiminin temelini oluşturur (McAllister, 1995: 26).

Bilişsel güven, ölçütleri ve görevleri yerine getirirken taraflarının uzmanlığını değerlendirilmesini hususunda bilgi verir (Hopkins ve Weathington, 2006: 484).

Örgütlerde bireyler arası güvenin oluşması için belirli ölçütler vardır. Bu ölçütler performans, sosyal benzerlik ve biçimsel rolün belirlenmesidir (McAllister, 1995: 28).

Performans kriterinde yöneticiler; çalışanlara verilen sorumluluk ve işlerin ne derece yerine getirdiğinin ve bunları nasıl yaptığının değerlendirilmesidir.

Sosyal benzerlik kriterinde, örgüt içinde yer alan bireylerin kültürlerinin, yaşam biçimlerinin benzerlik göstermesi güven oluşumunun hızlanmasını sağlar.

Biçimsel rolün belirlenmesi kriterinde; örgüt içerisinde çalışanların mesleklerinin belirlenmesi ve o meslek alanı ile ilgili eğitim almaları güvenin gelişimini destekler (McAllister, 1995: 28).

Bilişsel güvende, bireyler için akıl ön plandadır ve aklın değerlendirmeleri sonucu meydana çıkar (Demirkaya ve Şimşek Kandemir, 2014: 268).

1.4.2. Duygusal Güven

Duygusal güvende bireylerin psikolojisi ön plana çıkar ve subjektif değerlendirmeler sonucu ortaya çıkar (Demirkaya ve Şimşek Kandemir, 2014: 268).

Bireyler arası bağların duygusal güvene etkisi büyüktür (Beugre, 1998: 81). Duygusal güvende taraflar arası güven oluştuğunda karşılıklı oluşan duygular orantılı olarak gelişim gösterir (Jeon, 2009: 36).

Duygusal güvende tarafların birbirlerine itana ve bağlılık göstermesi sonucunda sağlam bir ilişki meydana çıkar (McAllister, 1995: 33). İtina ve ilgi göstermek bu güven türünün en önemli ögesidir (Hopkins ve Weathington, 2006: 484).

Taraflar arası bağlar güçlendikçe taraflar birbirlerine karşı daha dürüst olur; bu durum geliştikçe bireyler arası risk de o derece azalır (Johnson ve Grayson, 2005: 501).

Duygusal güven bireyler arası pozitif düşünce barındırır; bu pozitif düşünce bireylerin davranışlarına ve hareketlerine olumlu yansır (Perry ve Mankin, 2007: 165-168). Bireyler güven duygusunda beklentilerinin gerçekleşeceğine inanır (Karakoyun, 2017: 16).

1.4.3. Hesaba Dayalı Güven

Hesaba dayalı güvende taraflar birbirlerine güvenirken kar-zarar analizi yaparak kendilerine bir yol belirlerler ve bu yola göre tutum sergilerler. Bu yolda şüphe ön plandadır (Dietz, 2004: 6-7). Bireyler güvenin duygusal yönünden ziyade daha çok kar ve zarar ilişkisi üzerine yoğunlaşır (Halis, Gökgez ve Yaşar, 2007: 190).

Hesaba dayalı güveni, Shapiro, Sheppard ve Cheraskin tehdide dayalı güven olarak tanımlamıştır. Tehdide dayalı güven de korku esastır. Bireyler karşı tarafta oluşturduğu algıyı bozmamak adına güven için gerekli hususları yerine getirir (Lewicki ve Bunker, 1996: 115-118).

Hesaba dayalı güvende hangi şartlar altında neye ve kime, nasıl ne niçin güvenileceği rasyonel ve mantıklı seçimler sonucu ortaya çıkar (McAllister, 1995: 28).

1.4.4. Bilgiye Dayalı Güven

Bilgiye dayalı güven de taraflar; birbirleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmalı ve bu bilgiye dayanarak birbirlerinin davranışlarını tahmin ettiklerinde bu güven duygusu ortaya çıkar (Derin, 2012: 523).

Bilgiye dayalı güvende bireyler deneyimleri ve öğrenmeleri sonucunda elde ettiği bilgi güvenme eğilimini artırır (Mcknight,Cummings ve Chervany, 1998: 473).

Bilgiye dayalı güvende tarafların birbirlerini tanınması çok önemlidir. Birbirlerini daha iyi tanıyabilmek için taraflar düzenli ve devamlı iletişim halinde olmalıdır. Bu iletişim hem birbirleri hakkındaki bilgi düzeyini arttıracak böylece güven eğilimi artacaktır (Taşkın, 2018: 47).

1.4.5. Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Özdeşleşmeye bağlı güvenin temelinde bireylerin birbiri gibi düşünme birbiri gibi hissetme, istek ve arzuların benzerlik göstermesi ve bireylerin empati yapması vardır (Lewicki ve Bunker,1996:119). Bireyler empati yapmaya başladıklarında giderek aralarındaki duygusal bağ gelişerek artar ve kişiler birbirlerine giderek bağlanır (Tüzün, 2007: 103).

Bireylerin birbirlerinin istek ve arzularını benimseyerek duygusal bağ oluşturması, empati yapması ve saygı duyması özdeşleşmeye dayalı güvenin unsurlarındandır (Zorlu, 2006: 50).

1.5. İşletmelerde Güvenin Önemi

Bireylerin ve toplumların hayatında teknolojinin her geçen gün daha iyiye gitmesi, toplumsal yenilikler ve doğanın dengesinin değişmesi ile gelişimler ve değişimler olmuştur. Bireylerin örgüt içerisinde kendini rahat ve sağlıklı hissetmek istemesi güven önemini giderek arttırmıştır (Altunel, 2015: 8).

Bireyler örgüt ile arasında sağlam bir ilişki inşa etmek için iletişim gereklidir, iletişimin temelinde ise güven yer almaktadır (Solomon ve Flores, 2001: 29).

Gelişen ve değişim gösteren toplumda örgütler rekabete uyum sağlamak ve ayakta kalmak adına etkin ve verimli bir şekilde faaliyet göstermek durumunda kalırlar; bunun oluşmasını sağlayabilmek için çalışanlarına güven ortamını sağlamak ve hissettirmek durumundadırlar (Demircan ve Ceylan, 2003: 150).

Güven duygusunun oluşmaması çalışanların performansının düşmesine neden olur; bu durum yöneticilerin çalışmalarına olumsuz etki eder ve en sonunda örgüt istediği verimli ve etkin çalışmadan uzak kalır (Mishra ve Morrissey, 2000: 14).

1.6. Örgütsel Güven

Örgütsel güven; her an gelişim gösteren teknoloji ile birlikte değişim gösteren dünya da önemi artarak devam etmektedir (Demiralp, 2018: 24).

Örgütler değişen dünyada rakiplerinin önüne geçebilmek, avantaj sağlamak ve bulunduğu konumu korumak amacı ile yeni yapılara bürünürler. Bu yeni yapı örgütü değişime açık daha hassas ve uyumlu bir hale getirmiştir. Bu durum örgüt içi iletişiminin gelişmesini ve öneminin artmasını sağlamıştır (Lewicki ve Bunker, 1996: 114-139).

Örgütsel güven; örgütün bütünündeki güveni ele alır ve bu güven çalışanların nasıl algıladıklarını ve hissettikleri ile ilgilidir. Çalışanlar en azından örgütün kendilerine zarar vermeyeceğini hissetmeleri gerekir (Tan ve Tan, 2000: 245).

Ahlak kurallarının örgütsel içerisinde olması çalışanların birbirleriyle olan iletişim ve ilişkilerinde seviye ve sınırlarını belirlemede etkin bir rol oynayacaktır. Bu durum örgütte güven ortamının artmasına katkı sağlar (Uyar Bulut, 2018: 15).

Çalışanlar da örgüte olan güveninin artması motivasyonu, verimliliği ve etkinliği artırarak performansın olumlu yönde artış göstermesini sağlar. Bu durum yöneticilerin çalışanlardan memnun olmasını sağlamakla birlikte, çalışanların işten ayrılma veya çıkarılma ihtimalini azaltır (Altuntaş, 2008: 9).

1.7. Örgüt İçinde Güvenin Boyutu

Örgüt içinde güven boyutları; kuruma güven, yöneticilere güven ve çalışanlar arası güven olarak açıklayabiliriz.

1.7.1. Kuruma Güven

Örgütün çalışanlarına karşı sergiledikleri tutum ve hareketlerin, çalışanların örgütten beklentileri ile olumlu yönde olduğunda çalışanların örgüte karşı olumlu duyguların gelişmesine ve inançlarının artmasına yol açar; bu durum güveni ortaya çıkarır (Huff ve Kelley, 2003: 82).

Kurum yani örgütün varlığını devam ettirebilmesi için çalışanların örgüte güvenmesinin önem düzeyi yüksektir; örgüt içinde çalışanlara karşı eşit uygulanan kariyer basamakları, disiplin cezaları ve başarı ödüllendirme sistemi çalışanların kuruma olan güveninin artmasını sağlar. Çalışanların örgüte olan güveninin artmasında; kurumla olan iletişimin ve örgütsel adalet ve örgütsel desteğin büyük önemi bulunmaktadır (Uygur, 2018: 31-32).

Kurum çalışanlarına sunulan çalışma ortamındaki olumlu gelişmeler, sunulan fırsatlar kuruma olan güveni artırır (Demirel, 2008: 182-183).

Yöneticilere güven ve kuruma güvenin birbirleriyle bağlantısı olsa da sonuç itibari ile farklılıkları bulunmaktadır. Yöneticiye güven, yöneticinin karakteristik özelliklerine ve kişisel yeteneklerine bağlı iken; kuruma güven "örgütsel destek" ve "örgütsel adalet" gibi değişkenlere bağlıdır (Tan ve Tan, 2000: 241-243).

1.7.2. Yöneticilere Güven

Örgüt yapılarının temelini güven oluşturmaktadır. Yöneticilere güven bu kapsamda önemli bir role sahiptir (Demiralp, 2018: 36).

Örgüt içerisinde bireylerin ile yöneticilerin ilişkisi kurum için büyük bir önem arz etmektedir. Bireylerin yöneticilerine hissettiği güven; yöneticilerin kararlarında çalışanlar üzerinde şüphe uyandırmaz, inanç sağlar ve sorgulanmamasını sağlarsa etkili bir iletişim ve ilişki sağlanmış olur. Bu durum örgüt içinde bireylerin

performansına ve davranışlarına olumlu katkı sağlar (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000: 547-593).

Örgüt içerisinde yöneticiler davranışları, yaptıkları, kararları ve bireylere karşı verdikleri sözleri yerine getirmeleri ile örgüt içi güven ortamı oluştururlar. Yöneticiler bu hareketleri ile örgüt içi güvenin gelişmesine büyük katkı sağlarlar (Whineter vd., 1998: 513-516).

1.7.3. Kişiler Arası Güven

Bireylerin örgüt içerisinde birbirleriyle olan ilişkilerinde güven faktörü çok önemlidir. Kurum çalışanlarının birbirine karşı olan güveni en az diğer faktörler kadar önemlidir (Turunç ve Çelik, 2012: 62).

Örgüt içerisinde bireyler birbirlerinin hareketlerine, sözlerine, kabiliyetlerine güvenmek; davranışlarında ise adil ve ahlaklı olmalarına inanmak isterler; bu durum örgüt içi güvenin gelişmesine ve artmasını sağlar (Ferres, Connell ve Travagliona, 2004: 610).

Örgüt içerisinde çalışanların birbirine karşı güveni sağladıklarında daha açık ve rahat davranırlar; birbirlerinden şüphe etmezler. Bu durum oluştuğunda çalışanların performansı artar ve takım ruhu oluşur. Güven azaldığında ise bireysellik ön plana çıkar bencillik oluşur ve çalışanlar arası rekabet artar (Erdem ve İşbaşı, 2000: 635-636). Bu durum çalışma ortamında huzursuzluğa yol açar. Bireyler kendini güvende hissetmek için örgüt kaynaklarını doğru bir şekilde yönetemeyebilir ve örgütün verimliliği azalır (Dirks ve Ferrin, 2001: 456-457).

1.8. Örgütsel Güven Modelleri

Literatürde kabul gören örgütsel güven modelleri aşağıdaki gibidir.

1.8.1. Mishra'nın Güven Modeli

Mishra'nın örgütsel güveni dört farklı boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar yeterlik, açıklık, ilgililik ve itimat edilirliliğidir (Mishra, 1996: 265).

Yeterlik; kişiler veya örgütten beklenen güvenin karşı tarafının yeterliliğine bağlıdır. Örgütlerde çalışan ve yöneticiler arası güven temelinde ortaya çıkar.

Yeterliliğini kanıtlayan yöneticinin çalışanlar üzerinde güven etkisi daha fazladır (Mishra, 1996: 4).

Açıklık; güven taraflarının birbirleri ile olan iletişimde dürüst ve şeffaf olmaları gerektiğini savunur (Tüzün, 2006: 38).

Yöneticiler çalışanlarına karşı yeterince açık olduğunda; çalışanların kuruma olan korkusu azalır ve düşüncelerini rahat bir şekilde dile getirir (Tekingündüz, 2012: 50).

İlgililik; samimiyet ve önemseme açıklık ile birleştiğinde ilgililik'i oluşturur. Çalışanlar kendileri ile ilgilenen yöneticilerine karşı güven duygusu artar (Tekingündüz, 2012: 51).

Mishra'ya göre ilgililikte haksız avantaj yoktur ve bireyler arası menfaat dengesi vardır (Mishra; 1996: 269).

İtimat edilirlilik; yöneticilerin dile getirdikleri ile uyguladıkları arasındaki tutarsızlık çalışanlar üzerinde güvensizlik algısı yaratır. Çalışanlar yöneticilerinin dile getirdikleri ve eylemlerinin tutarlı olmasını ister. Bu durum itimat edilirliliği artırarak güven algısının artmasını sağlar (Mishra, 1996: 270).

1.8.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bromiley ve Cummings'in geliştirdiği güven modelinde ayırım olarak bireysel güven ve örgütsel güven karşımıza çıkar (Tüzün, 2006: 40).

Bireysel güvende; bireylerin bireyler arası ilişkilerden beklentileri ve kazanımlarını anlatırken; örgütsel güven de ise çalışanların güven algısı onların deneyimlerine göre farklılık gösterir (Aktuğ, 2016: 39).

Bu güven modelinde dürüstlük, bağlılık ve haksız avantaj sağlamaktan kaçınmak güven boyutları olarak ön plana çıkarken; güvenin parçaları ise duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak güven matrisin de yerini alır (Tüzün, 2006: 40).

1.8.3. Shockley-Zabalak, Ellis ve Winograd Güven Modeli

Shockley-Zabalak ve arkadaşları; Mishra'nın geliştirdiği dört boyutlu (yeterlik, açıklık, ilgililik, itimat edilirlilik) güven modeli üzerinde çalışarak bu boyutlara ek olarak özdeşleşme boyutunu geliştirmiştir (Demiralp, 2018: 32).

Shockley –Zabalak ve arkadaşlarının ortaya çıkardığı özdeşleşme boyutu; ortak örgütsel hedefler, değerler ve inançlar çerçevesinde birlik olup bağlılığını gösteren bir boyuttur ve bu takım ruhu oluşursa güven artar (Callaway, 2006: 39-40).

Örgüt içi bağı özdeşleştirme sağlar. Özdeşleştirme ne kadar kuvvetliyse örgüt içindeki bireyler ile örgütün değer algılarının benzerlik gösterir ve ortak payda çoğalır; bu durum örgütte güven düzeyini artırır (Shockley-Zabalak ve Morreale; 2014: 71-72).

1.8.4. Mayer, Davis, Schoorman'ın Örgütsel Güven Modeli

Mayer ve arkadaşları bu güven türünde güven taraflarının arasındaki ilişkiyi anlatmışlardır (Mayer vd, 1995: 716-719).

Bu model de güven oluşumuna, güvenin taraflarına düşen pay incelenir. İnceleme sonucunda güven taraflarından güvenilenin kabiliyeti, dürüstlüğü ve yardımseverliğinin güvenen tarafın güven eğilimdeki rolü büyüktür (Arı ve Tosunoğlu, 2011: 89-90).

Yardımseverlik; güvenilen kişinin karşılık beklemeden iyilik yapma isteğidir. Dürüstlük; güvenilen kişinin beyanlarının ve davranışlarının tutarlı olma durumudur. Kabiliyet ise güvenilen tarafının becerileri ile ilgilidir (Mayer vd, 1995: 712-715).

Bu model de güvenen taraf için de bir risk olgusu vardır; güvenen kişinin risk alıp almama konusunda yapacağı tercih sonucu belirler. Alınan risk olumlu sonuçlanır ise güven duygusu artar (Polat, 2009: 41).

1.9. Örgütsel Güven Sonuçları

Güven kavramı; kişileri arası ilişkilerin temelini oluşturur. Güven olan ilişkilerde kişiler arası saygı ve sevgi artar, takım ruhu oluşur, kişiler arası çatışma azalır ve örgüt içi verimlik artar (Halis, Gökgöz ve Yaşar, 2007: 196).

Güven kişiler arasında hemen oluşmaz; güven taraflarının çaba göstermeleri, belirli bir süre ilişkilerin devam etmesi ve taraflar arasında olumsuz bir olayın yaşanmaması gerekir (Solomon ve Flores, 2001: 369-370).

Güvenin olmadığı kişiler arası ve örgüt içi ilişkilerde güven tarafları enerjilerini kendilerini güvende hissetmeye harcadıkları için bu durum örgüte olumsuz

yansır ve verimsizlik artar (Gürce, 2018: 45). Örgüt güven ortamının olumsuzluklarından etkilenmemek için; örgüt içi ilişkilerde güveni sağlamayı amaç edinir (Terekli, 2010: 47).



İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK

2.1. Örgütsel Adanmışlık

Örgütsel adanmışlık literatürde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örgüt üyelerinin tüm enerjilerini örgüt için kullanmaya, örgütün amaçlarını içselleştirmeye ve örgüt ile bağlarının devam etmesine duyulan istektir (Yolaç, 2008: 156).

Örgütsel adanmışlık da birey örgüte maddi sebeplerden çok, örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirerek duygusal bir bağ hisseder (Celep,2000: 15).

Bireyler ile örgüt arasındaki bağ güçlendikçe, birey örgüt için gerekli fedakarlığı yapmaya hazır olurlar (Özkalp ve Kırel, 2004: 26).

Örgütsel adanmışlık da iş gören; benimsediği normatif baskılarla örgütün çıkarlarını yerine getirmek için hareket eder (Wiener, 1982: 418).

Örgütsel adanmışlık daha çok karşımıza iş gören ve işveren arasında karşımıza çıkar. İş görenin çalıştığı örgüt ile uyum içerisinde çalışarak örgütün amaç ve hedefleri benimseyerek bu doğrultuda enerjisini harcayarak emek vermesi ve bu emeğin karşılığını alacağına inanması ve örgüt içerisinde kalmak istemesidir (Güçlü, 2006: 12).

2.2. Örgütsel Adanmışlığın Önemi

Örgüt içerisinde insan faktörü önemini arttırdıkça adanmışlık ön plana çıkar. Örgüt içerisinde bireyin ihtiyacı ve beklentileri karşılandıkça örgüte adanmışlığı artarak devam eder (Güçlü, 2006: 6).

Bireyler maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamak için örgüte katılırlar, örgütün ise hedeflerine ulaşabilmek için bireylere ihtiyacı vardır. Karşılıklı ilişkinin var olduğu durumda uyum ve bağlılık ön plana çıkarak önem kazanır (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011: 65-66). Birey örgütten memnun kalmadığı durumlarda sadakat, verimlilik ve performans problemleri ortaya çıkar. Örgütler arası rekabet de söz konusu olduğunda örgütün hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmak için yetkin bireylere sahip olmanın önemi bir kez daha ortaya çıkar bu durum örgütsel adanmışlığın

önemini ortaya çıkarır (Altunel, 2015: 65). Bireylerin örgütlerini içselleştirmesi ile oluşacak adanmışlık ruhu örgütü hedefine daha kolay ulaştırır (Gül, 2007: 51).

2.3. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler

Bireylerin örgüte karşı adanmışlık ruhunu hissetmesi ile etkinlik ve verimlilikleri artar. Bu yüzden örgüt bireylerin adanmışlığına olumlu ya da olumsuz etkileyecek faktörleri inceleyerek adanmışlığı maksimum düzeye çıkarmaya çalışır (Çetin, 2004: 98-99).

Adanmışlığın örgüt için önemli olmasından dolayı diğer faktörlerle arasındaki ilişki birçok araştırmanın konusu olmuştur (Yılmaz, 2009: 478).

Örgütsel adanmışlığı etkileyen faktörleri kişisel, örgütsel ve durumsal faktörler olarak inceleyeceğiz.

2.3.1. Kişisel Faktörler

Örgüt içerisinde kişisel faktörleri; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, örgüt içerisindeki yetki düzeyi ve konumu gibi değişkenlerle incelenebilir.

Bireyin örgütsel adanmışlığını etkileyen en önemli faktörlerden birisi yaş'dır. Bireyin yaş dönemlerine göre tercihleri de değişebilir (Allen ve Mayer, 1993: 49-55). Buldukları yaş dönemlerine göre algıları, istekleri, davranışları, tutum ve beklentileri değişeceği için adanmışlık düzeyleri de değişir. Bireyler yaşı ilerledikçe hem örgüte verdiği emek hem de daha iyi bir yer bulamama korkusu ile örgüte olan adanmışlık düzeyini artırır (Saldanlı, 2009: 32-33). Yapılan araştırmaların sonucu incelendiğinde yaş faktörünün adanmışlık düzeyine pozitif bir etki yaptığı görülür (Kalaz, 2016: 51-52).

Cinsiyet faktörünün adanmışlık üzerine etkisi incelendiğinde çelişkili sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Aile içerisindeki rolü ile ön plana çıkaran kadınların adanmışlık düzeylerinin erkeklere oranla daha az olduğu gözlemlenmiştir (Kozacıoğlu, 2002: 26-27). Bazı araştırmalarda ise kadınların ayrımcılık yaşadıklarında adanmışlık düzeyinin arttığı gözlemlenmiştir (Kamer, 2001: 28).

Bireyleri eğitim düzeyi arttıkça örgütten beklentileri de artmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek kişilerin eğitim düzeyi az kişilere göre alternatifleri daha çoktur (Zeyrek, 2008: 60). Alternatifleri az olan bireylerin örgütsel adanmışlığı daha yüksektir (Kamer, 2001: 28-29).

Bireylerin medeni hali örgütsel adanmışlığa etki eder, evli olan bireyler aile sorumluluklarından dolayı adanmışlık seviyeleri bekâr olan bireylere göre daha yüksektir (Abdulla ve Shaw, 1999: 79).

Bireylerin çalışma süresi; örgüt içerisinde daha çok süre geçiren ve kıdem alan bireyin adanmışlığının yüksek olması beklenir. Fakat kıdemi değişmeyen bireylerin yıllar geçtikçe adanmışlık seviyesinin düştüğü gözlemlenir (İnce ve Gül, 2005: 73-74).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkiyi ücret, örgüt kültürü, iletişim, yönetim tarzı gibi değişkenler ile inceleyebiliriz.

Bireyin örgütsel adanmışlık düzeyini etkileyen en önemli faktörlerden birisi de ücrettir. Ücretin motive edici özelliği adanmışlık düzeyine olumlu yönde etki eder. Ücret politikasında adaletin olmaması ise örgütsel adanmışlık düzeyini negatif yönde etkiler. Bununla birlikte ekonomik problemleri olan örgütler üyelerini tatmin edemedikleri zaman üyelerin örgüte karşı adanmışlık düzeyi olumsuz etkilenir (İnce ve Gül, 2005: 79). Ücret yapılan işin çekiciliğini artırır.

Örgüt kültürü; örgüt içerisinde bireylerin nasıl davranmaları ve hareket etmeleri konusunda yön gösterir. Örgüt kültüründe bireylerin inançları, tutumları, beklentileri, düşünce ve duyguları ön plana çıkar (Aytekin, 2016: 61). Örgüt kültürünün olmaması belirsizliğe neden olur. Bu belirsizlik bireyleri örgütün dışındaki seçeneklere yönelme eğilimini artırır (Balay, 2000: 60-61).

Örgüt kültürüne ve değerlerini önemseyen yönetim olduğunda etkinlik ve verimlilik artar. Bu durum bireylerin örgütsel adanmışlık seviyesinin artmasına olumlu katkı sağlar (Bedük, 2011: 60-61)

Örgüt içi iletişim adanmışlığı etkileyen faktörlerden biridir. Örgüt içi iletişimde yöneticiler üyelerine bilgi tecrübe ve becerilerini en iyi şekilde aktarmaya çalışır. Bu uyum örgütsel adanmışlığa olumlu katkı sağlar. Bu uyumsuzluk takım çalışmasını olumsuz etkiler. Bireylerin örgüt içerisinde ortak amaç doğrultusunda çalışması güç birliğini oluşturur (Zeyrek, 2008: 64).

Takım çalışması bireylerin bulunduğu takıma kendini ait hissetmesi ve örgüte karşı aidiyet duygusunun oluşması ile örgütün adanmışlık düzeyi artar. Takım

üyelerinin arasındaki iletişim düzeyinin yüksek olması performansa katkı sağlar. Bu durum adanmışlık seviyesine pozitif yönde katkı sağlar (Karasay ve Bedük, 2011: 60).

Yönetim tarzı örgütsel adanmışlığı etkileyen faktörlerden biridir. Yönetim tarzında bulunan cezalandırma ve ödüllendirme anlayışı örgütsel adanmışlık seviyesin belirlenmesine önemli bir etkidir (Glisson ve Durick, 1988 :60-82).

Esnek ve katılımcı yönetim tarzı ile rol stresi azaldığında örgütsel adanmışlık seviyesine olumlu yönde katkı sağlar (Saldamlı, 2009: 37).

Yöneticilerin çalışanlara verdikleri sorumluluk arttıkça çalışanları aidiyet duygusu artmakta ve adanmışlığa olumlu katkı sağlamaktadır (İnce ve Gül, 2005:72).

Liderliğin yönetim tarzındaki yeri önemlidir. Bireylerin örgüt içerisinde liderlerinin bilgi ve becerilerine güvenmesi adanmışlığı olumlu yönde etkiler. Lider bireylerin daha verimli ve etkin çalışmaları için gereken ortamın oluşmasını sağlar (Karahana, 2008: 240-246).

Yöneticilerin ödülleri bireylere adaletli bir şekilde dağıtım sağlaması önemlidir. Bireyler üzerinde oluşan ödüllerin örgüt tarafından adaletli bir şekilde paylaşıldığı düşüncesi örgütsel adanmışlığı artırır (Sabuncuoğlu, 2007: 620-628).

2.3.3. Durumsal Faktörler

Örgütsel adanmışlığı etkileyen örgüt içi faktörlerin yanında örgüt dışı faktörler de adanmışlık düzeyine etki eder.

Bilinen dış faktörler, profesyonellik, yeni iş bulma imkânları, toplumsal ve ailesel baskılar olarak sıralanabilir.

Profesyonel bireyler daha sorumluluk sahibi kendi kuralları olan ve özgürlüğüne düşkün bireylerdir. Bu tarz bireyler buldukları örgüt içerisinde yeterli kariyer imkânları, ücret ve yan haklara sahip olamazsa adanmışlık düzeyleri olumsuz yönde etkilenir. Profesyonel bireyler örgüt içerisindeki yeri ve önemi istediği düzeyde olursa adanmışlık düzeyi artar (İnce ve Gül, 2005: 84).

Örgüt içerisinde bireylerin adanmışlığını etkileyen faktörlerden biri alternatif iş bulma imkânlarıdır. Yeni iş bulma olanaklarının fazla olması bireyin örgütsel adanmışlık seviyesini düşürür (Kalaz, 2016: 56).

2.4. Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırmaları

Örgütsel adanmışlıkla ilgili literatürde yapılan birçok sınıflandırma biçimi bulunmaktadır. Bunlardan ön plana çıkanları aşağıdaki gibidir.

2.4.1. Etzioni Sınıflandırması

Etzioni; örgütsel adanmışlıklarla ilgili ilk sınıflandırmalardan birini yapan kişidir. Etzioni ye göre 3 çeşit adanmışlık sınıflandırması vardır. Örgütsel adanmışlık kavramı yerine “Örgütsel Katılım” kavramını kullanmıştır (Balay, 2000: 15)

Yabancılaştırıcı adanma; birey örgütten ceza veya zarar gibi olumsuz bir davranış gördüğünde örgüte karşı psikolojik olarak negatif adanmışlık içerisinde olsa da örgüte üyeliğinde kalmaya zorlanır (Balay, 2000: 15). Bireylerin örgütsel adanmışlığı bulunmamakta olup yabancılaşan bir tutum içerisindedirler (Aytekin, 2016: 46).

Hesapçı adanmışlık; örgüt ile birey arasındaki karşılıklı ilişkiyi temel alır. Bu ilişki de karşılıklı çıkar söz konusudur. Bireyler örgütten aldıkları ücret ve buldukları konuma göre adanmışlık seviyesi gösterir.

Ahlaki adanmışlık, bireyler örgütün amaçlarını, değerlerini ve hedeflerini benimseyerek içselleştirdiğinde yaptığı görevi değerli görür. Bu durum adanmışlığı arttırır (Bayram, 2006: 125-139).

2.4.2. Wiener Sınıflandırması

Bu adanmışlık sınıflandırmasında, örgüt üyelerinin isteklerini yerine getirirken karşılığında da üyelerinden görevlerini yapmalarını beklemektedir. Üyeler istekleri yerine geldikçe örgüte karşı adanmışlık seviyeleri artacaktır (Balay, 2000: 16). Üyeler araçsal bir değer için adanmışlık gösterir.

Bireyler örgütün amaç ve değerlerini kişisel değer ve amaçlarıyla bütünleştirmesi ile özdeşleşme ortaya çıkar. Adanmışlığın normatif bir süreç olarak gören bu yaklaşımda örgütlerde kişisel davranışın, özümsemiş normatif baskılarla açıklanabileceğini ileri sürer. Normatif özümseme ile birey örgütün amaç ve hedeflerine göre davranır (Newton ve Shore, 1992: 280-282).

2.4.3. Allen ve Mayer Sınıflandırması

Allen ve Mayer adanmışlığı üç grupta ele alır.

Duygusal adanmışlık, bireyin örgüte karşı duygusal bir bağ oluşturarak örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirmesi ile ortaya çıkar. Örgüte karşı duygusal adanmışlık hisseden bireyler, görevlerini yaparken etkin ve verimli olarak çalışmak için gerekli gücü kendilerinde hissederler ve örgüt içerisinde zorunluluktan değil istedikleri için bulunurlar. (Mayer ve Schoorman, 1998).

Devam adanmışlığı, örgütten ayrılmanın maliyeti ne kadar yüksekse veya farklı bir alternatifin olmaması halinde örgütte kalmayı tercih eder. Bireyin zaman içerisinde örgüte verdiği emek ve karşılığında yaptığı yatırımı ayrılması durumunda kaybetme olasılığının olması sebebiyle örgütte kalmaya devam eder (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 560-562).

Normatif adanmışlık da birey kişisel faydadan ziyade yaptığı görevin doğru ve ahlaklı olduğuna inandığından örgütte kalmayı tercih eder. Örgütte bulunma ile ilgili yükümlülük hislerini yansıtır. Normatif adanmışlığa sahip olan bireyler örgüte sadakat ile bağlı kalırlar (Aytekin, 2016: 44-45).

2.4.4. O'Relly ve Chatman Sınıflandırması

Örgütsel adanmışlığı üç boyutta inceler. Birey ile örgüt arasındaki psikolojik bağ inceler (Gıcı ve Tabancalı, 2011: 42-45).

Uyum boyutunda temel amaç dış ödüllere ulaşmaktır. Bireylerin adanmışlık göstermelerin temel nedeni ödüllere ulaşmaktır.

Özdeşleme boyutunda temel amaç bireyin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Birey kendi dışındaki kişilerle yakın ilişkiler içerisinde bulunur.

İçselleştirme boyutunda kişiler ile örgüt arasındaki uyum ön plana çıkar. Bireyin davranışları ile örgütün amaç ve değerleri arasında uyum sonucunda ortaya çıkar. Birey bu boyutta örgütün bir parçası olmaktan gurur duyar (Balay, 2000: 14).

2.4.5. Mowday'in Sınıflandırması

Adanmışlığı tutumsal ve davranışsal olarak iki sınıf da incelemiştir.

Tutumsal adanmışlığa göre adanmışlık; örgüt ile bireyin arasındaki ilişkinin kalitesine ve niteliğine bağlıdır (Can,1997:151).

Davranışsal adanmışlık, bireyin normatif beklentileri dışında gelişen davranışlar olarak ele alınabilir. Örgütün davranışlarından çok bireyin davranışları ön plana çıkar. Bireyin geçmişten süregelen davranışlarından dolayı ve bu davranışları devam ettirme isteğinden dolayı örgütte kalma isteğidir (Gül, 2007: 49).

2.4.6. Buchanan'ın Sınıflandırması

Buchanan örgütsel adanmışlığı üç sınıfta incelemiştir.

Özdeşleşme, bireyin örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değeri gibi benimsemesidir.

Katılım, bireyin örgütteki görevini psikolojik olarak benimsemesidir.

Sadakat, birey örgüte karşı duygusal bağlılık hisseder (Akınaltuğ, 2003: 95).

2.4.7. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Örgütsel sınıflandırmayı anlatımsal devre ve araçlar devre olarak iki grupta incelemiştir.

Anlatımsal devre de içsel ödüllendirme söz konusudur. Davranış, sistemin içerisindeki bireylerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır.

Araçsal devre de dışsal ödüllendirme söz konusudur. Araçsal devre de bireyler görevlerini aldıkları ücret karşılığında yapabilirler. Dış ödüllendirmenin söz konusu olduğu durumlarda araçsal devre söz konusudur. Bu durum örgütlerde kayıpların olmasına yol açar (Altunel, 2015: 75).

2.5. Örgütsel Adanmışlık Boyutları

Kimi araştırmacılara göre örgütsel adanmışlığın birçok boyutu olmasına rağmen Meyer ve Allen örgütsel adanmışlığı üç boyutta incelemiştir. Bu üç boyut duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Kamer, 2001: 26).

Duygusal adanmışlık; örgütün amaç, ilke ve değerlerini bireyin kendi amaç, ilke ve değerleri ile özleştirerek bireyin örgüt ile duygusal bir bağ oluşturarak örgütten ayrılmak istemeyerek örgütün hedeflerine gönüllü olarak katkı sağlarlar (Grenberg ve Baron, 2000: 183).

Duygusal bir bağ oluşturarak adanmışlık gösteren bireyler örgüte kendi istedikleri için kalmaya devam ettikleri için olumlu tutum gösterirler ve örgüt için gerekirse ek çaba gösterirler (Ölçüm Çetin, 2004: 95).

Devamlılık adanmışlığı; bireyin bağlı bulunduğu örgütten elde ettiği hakları ayrıldığında elde edemeyecek olmasından veya yeni bir alternatif bulma olasılığının az olmasından dolayı örgütte kalma isteğidir. Bu adanmışlık da bireyi örgütte kalmasını sağlayan şey maddi kazançlardır veya ayrıldığında yaşayacağı maddi kayıplardır (Ölçüm Çetin, 2004: 95-96).

Devam adanmışlığını etkileyen faktörler yetenek, yatırım, çalışma süresi, deneyim, alternatif iş seçenekleri ve bireysel yatırımlardır. Bireyin örgütte kaldığı süre harcadığı emek ve karşılığındaki yatırım arttıkça bağlılığı artacaktır (Balay, 2000: 76).

Normatif adanmışlık; bireylerin örgütlerine olan sadakat duygusuna istinaden davranış sergilemeleri ve örgüt tarafından istenilen davranışları en doğru ve yapılması gereken davranış olarak görürler.

Normatif adanmışlık da bireyler ahlaki yükümlülük duygusunun etkisi ile zorunlu hissettiği için örgüte bağlılık gösterir (Demirhan, 2013: 38).

2.6. Örgütsel Adanmışlık Sonuçları

Araştırmacılar örgütsel adanmışlığın sonuçlarını olumlu ve olumsuz sonuçlar olarak adanmışlık düzeylerine göre incelenmiştir (Wiener, 1982: 421).

2.6.1. Düşük Adanmışlık Düzeyi

Düşük seviyede adanmışlık gösteren üyeler; kişisel görevlerle ilgili durumlarda düşük adanmışlık seviyesi gösterdiği ve yeterli çabayı göstermedikleri için örgüt içerisinde “duygusuz iş gören” olarak adlandırılır. Bu adanmışlık düzeyinde bireyler örgüte karşı tutum ve davranışlarında yeterli adanmışlık düzeyi sergileyemezler (Altunel, 2015: 86).

Düşük adanmışlık seviyesinde örgüt üyelerinin gelişime ne kadar açık oldukları ortaya çıkabilir. Üyelerin adanmışlık seviyesinin düşük olduğu durumda çatışmaya ve bilinmeze yol açan ortamların oluşmasına sebebiyet verdiğinde yenileşmenin ihtiyacı ortaya çıkar. Yenileşmenin olması ile üyeler alternatif iş bulma yollarına gidecek bu durum hem örgütün insan kaynaklarını daha verimli şekilde kullanacak hem de yeni iş bulan üyenin psikolojik durumuna pozitif yönde katkı sağlayacaktır (Randall, 1987: 461-463).

Adanmışlık seviyesi düşük olan bireyin örgütten ayrılması geri kalan bireylerin adanmışlık seviyesini arttırabilir. Adanmışlık seviyesi düşük olan bireyin yerine alınan yeni üye ya da üyeler örgüte yeni yetenekler kazandırabilirler (Celep, 2000: 22-23).

Adanmışlık seviyesi düşük olan bireyler gelişime açık olmayabilirler. Örgüt içi iletişimde olumsuzlukları abartarak bireyler kendilerine, diğer üyelere ve örgütlere zarar verebilirler (Celep, 2000: 23).

Düşük adanmışlık seviyesi gösteren bireylerin karşı söylem içerisinde bulunması, sızlanması ve yönetimden gelen emirleri sorgulaması ile örgüt bu durumdan olumsuz yönde etkilenir ve otoritesi sarsılabilir (Randall, 1987: 463).

Düşük adanmışlık seviyesi iş kalitesinde düşüklük, sadakatsizlik ve örgüt için yeterince çaba göstermemek için sonuçlar ortaya çıkarabilir ve örgütün etkinlik ve verimliliğine zarar verebilir (Balay, 2000: 86).

2.6.2. İlimli Adanmışlık Düzeyi

İlimli adanmışlık düzeyinde bireylerin tecrübesinin güçlü, fakat özdeşleşmenin sağlanamadığı ve sadakatin tam sağlanamadığı adanmışlık düzeyidir. Bireyler bu adanmışlık düzeyinde yeniliğe açık olmamakta ve değişime karşı çıkararak kimliğini korumak için emek vermektedir (Randall, 1983: 463)

Birey örgüte tam sadakat göstermediğinden örgütün bazı değerlerini kabul eder. İlimli adanmışlık düzeyinde bireyin örgütle bütünleşmesi sağlanmakta ve kendi değerlerini korumaktadır (Balay, 2000: 88).

Bireyin örgütten ayrılma eğilimi azaltılarak örgütte kalma süresi arttırılabilir. Bu durum örgütün etkinlik ve verimliliğini arttırarak işin niteliğini arttırır (Celep, 2000: 26).

İlimli adanmış düzeyi her zaman pozitif sonuçlar yaratmayabilir. Bireyler bu adanmışlık düzeyinde kararsızlık yaşayabilir ve bu durum örgüt için verimsizliğe yol açabilir (Balay, 2000: 89).

İlimsizlik adanmışlık düzeyinde bireyler örgütten ayrılmak istemeyeceği için bu durum örgüt açısından değişimi olumsuz yönde etkileyebilir (Celep, 2000: 27).

2.6.3. Yüksek Adanmışlık Düzeyi

Yüksek adanmışlık düzeyinde birey örgüte karşı güçlü bir bağlılık hisseder ve ayrılma eğilimi içerisinde olmaz. Bireyler örgütün tutum ve davranışlarından son derece memnundurlar (Bedük, 2011: 63).

Yüksek adanmışlık düzeyinde bireyler yaptıkları işin ve harcadıkları emeklerin karşılığını en iyi şekilde alırlar. Birey örgütün değer ve amaçlarını kendi değer ve amaçları gibi içselleştirir bu durum bazen bireyin kendi kimliğini kaybetmesine neden olabilir. Bireylerin adanmışlık seviyesinin yüksek oluşu örgüte güven kaynağı olur (Balay, 2000: 89-90).

Adanmışlık seviyesi yüksek olan bireyler gelişime karşı açık olmaya bilirler. Bu durum bireylerde örgütün yenilenmesine ve değişmesine direnç göstermelerine sebebiyet verebilir (Balay, 2000: 91)

Yüksek adanmışlık seviyesi olan bireylerin örgütten ayrılması bazı psikolojik olumsuzluklar yaşamasına neden olabilir (Bayram, 2005: 136).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA: ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISI İLE ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK İLİŞKİSİ

Bu bölümde örgütsel güven algısı ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkiyi anlayabilmek için katılım bankaları çalışanlarından elde edilen birincil verilerle gerçekleştirilen çalışmanın; modeli, evren-örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgiler açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi, Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı, örgütsel güven ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin katılım bankaları bakımından incelenmesidir. Bu kapsamda araştırmanın sorusu, “katılım bankalarında çalışanların örgütsel güven algısı ile örgütsel adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde oluşturulmuştur.

Katılım bankaları faizsizlik prensiplerine göre faaliyet göstererek her türlü bankacılık faaliyetlerini İslam’ı kuralları esas alarak yerine getirir (Tunç, 2016: 113-114). Faizsiz bankacılık terimi daha geniş bir kavram olup, farklı ülkelerde kurulmuş İslami esaslara dayanmayan faizsiz bankalarda mevcuttur (Tunç, 2016: 39).

Katılım bankaları; faiz hassasiyeti olan gerçek ve tüzel kişilerin tüm banka faaliyetleri gerçekleştirmek, mevduatlarını değerlendirmek ve finansman ihtiyaçlarını karşılamak için geleneksel bankacılık anlayışına sahip olan bankalara alternatif olarak kurulmuşlardır. Bu sayede ekonomiye dâhil edilmeyen tasarruflarında kazanılması hedeflenmiştir (Karapınar, 2013: 7).

Ülkemizde Katılım Bankacılığının ilk uygulaması Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası olarak kabul edilebilir (Bulut ve Er, 2012: 31).

Ülkemiz 1974 yılında kurulan İslam Kalkınma Bankasının kurucu üyelerinden biri olması ile faizsiz bankacılık sistemine ülkemizi tamamen açmıştır.

Ülkemiz Katılım Bankacılığı sistemi ile tam anlamıyla 1980’li yıllarda uluslararası piyasa ile uyum sağlamaya çalıştığında ve petrol zengini ülkelerin

tasarruflarını ülke ekonomisine katkısını arttırmak istediğinde karşılaşmıştır (Özulucan ve Deran, 2009: 90).

2005 yılında iki finans kurumu Faisal Finans ve Anadolu Finans birleşerek Türkiye Finans Katılım Bankası A.Ş. olarak faaliyetlerine devam etmişlerdir. Ülkemizde 2014 yılı itibari ile kamu sermayeli Katılım bankaları kurulmaya başlamış ilk olarak Ziraat Katılım Bankası, 2015 yılında Vakıf Katılım Bankası ve son olarak 2019 yılında Emlak Katılım Bankası kurulmuş ve faaliyetlerine devam etmektedir (Tayran, 2019: 15).

Katılım bankalarının ülke ekonomimize kattığı başlıca faydalar;

- Katılım Bankaları ticari ve üretim faaliyetlerine fon kullandığı için kullandığı kredilerin tahsilinin sorunlu olma seviyesi düşük olup ayrıca fonların savurgan bir şekilde dağıtılması engellenerek israfın önüne geçilir (Aras ve Öztürk, 2011: 172).
- Faiz hassasiyeti olan gerçek kişilerin tasarruflarının ekonomiye aktarılmasına aracılık eder.
- Katılım Bankaları tasarruf sahiplerinden topladıkları fonları katılma hesaplarında değerlendirip, tasarruf sahiplerine finansman kullandırım dan elde ettikleri kar'ından pay verir. Geleneksel bankalarda ise bu oran sabittir ve tasarruf hesaba yatmadan bellidir. Katılım bankalarının bu durumu finansman (kredi oranları) maliyetinin düşük olmasına olanak sağlar (Tunç, 2016: 132-133).
- Katılım bankaları faizsizlik prensibi ile çalışması kriz dönemlerin de Katılım Bankalarını kur ve faiz riskinden korur. Katılım Bankaları kriz dönemlerinde sadece piyasa ve sorunlu kredi riski ile karşı karşıya bırakır (Sırım, 2013: 197).
- Katılım Bankaları finansman kullandırma yaparken alınan mal veya hizmete ait faturanın olması kayıt dışı ekonominin oluşmasına engel olur (Tunç, 2016: 238).

Katılım bankaları için, rekabet etmede çalışanların adanmışlığını sağlamak önemlidir. Sektörün giderek gelişmesi ve yeni katılım bankalarının açılması hem yeni istihdam alanları oluşturmuş hem de katılım bankaları çalışanlarına yeni iş alanları ve

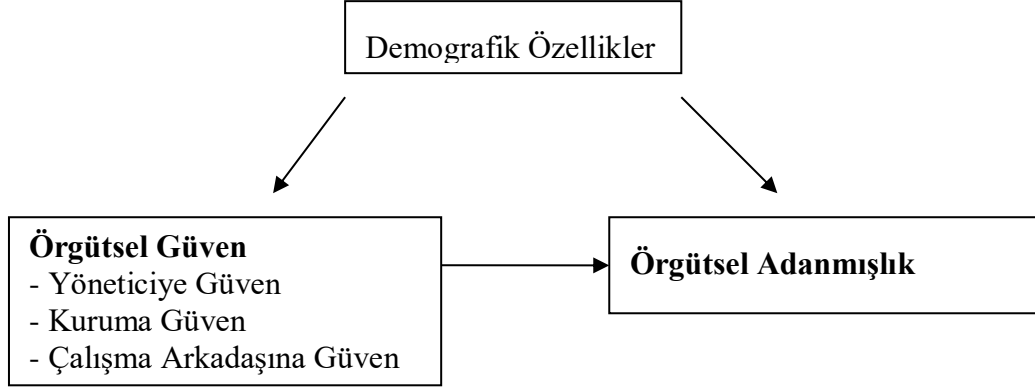
daha iyi fırsatlar ortaya çıkmıştır. Yeni açılan katılım bankaları sektörde payı hızlı bir şekilde elde etmek ve müşterilerine daha iyi hizmet sunabilmek için rekabet içerisinde olduğu Katılım bankalarından yaptıkları personel transferleri, katılım bankalarının geleneksel bankalar gibi yeterli düzeyde olmayan kurumsal yapıları, katılım bankalarının çalışma ortamların geleneksel bankaların gerisinde kalması ve katılım bankacılığı sektöründe çalışan bazı personellerin yeterli düzeyde dini hassasiyetin bulunmaması, özel katılım bankalarında çalışanların her an işsiz kalabilecekleri algısı, çalışanları kamu ya da farklı katılım ve geleneksel bankalarda çalışma isteğine sevk etmiştir. Ayrıca sektörün ekonomiden çok çabuk etkilenmesi ve çalışanlar üzerinde ki hedefsel baskı çalışanların farklı sektörlerde çalışmak istemesine yol açmıştır. Katılım bankacılığı sektörünün ülkemizde yeteri kadar olgunlaşmaması da bir etkidir.

Tüm bu durumlar Katılım Bankaları ve çalışanları arasında adanmışlık sorununu ortaya çıkarmıştır.

Bu noktada, yöneticiye, kuruma ve çalışma arkadaşlarına duyulan güveni ifade eden örgütsel güven; çalışanların bulunduğu örgütte kalmak istemesi, kendisini örgüte ait hissetmesi, örgütte isteyerek çalışması gibi anlamlara gelen örgütsel adanmışlığın önemli bir öncülü olarak araştırılmaktadır.

Yönetim literatüründeki bilimsel araştırmalar; örgütsel güven ile adanmışlık arasındaki ilişki olduğu fikrini desteklemektedir. Ancak Türkiye’de bu bakımdan gerçekleştirilen araştırmalar daha çok sağlık, eğitim kurumları ve geleneksel bankalara yönelik gerçekleştirilmiş olup (Balay,2000; Ergeneli ve Arı,2005; Tüzün,2007; Demirel,2008; Polat ve Celep,2008; Ülker,2008; Cerit,2009; Taşkın ve Dilek,2010; Agun,2011; Çoban ve Demirtaş,2011; Narman,2012; Babaoğlu ve Ertük,2013; Selvitopu ve Şahin,2013; Türköz vd.,2013; Dikkaya ve Kutval,2014; Yenihan,2014; Altunel,2015; Demirhan ve Karaman,2015; Aytekin,2016; Kalaz,2016; Yavan,2016; Karakoyun,2017; Korda,2018; Parlak,2018) katılım bankacılığına yönelik gerçekleştirilen bir araştırmaya ulaşılammıştır. Dolayısıyla bu araştırma, literatürdeki boşluğun doldurulmasına katkı sağlaması bakımından önemlidir.

Araştırma sorusuna yönelik geliştirilen araştırma modeli Şekil 1.’de görülmektedir:



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırma sorusunu yanıtladılmak üzere oluşturulan temel hipotez aşağıda yer almaktadır:

H₁: “Örgütsel güven ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.” şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın ana hipotezine ulaşmak üzere belirlenen alt hipotezler ise aşağıdaki gibidir:

H₁₁: “Yöneticiye güven ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.”

H₁₂: “Kuruma güven ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.”

H₁₃: “Çalışma arkadaşına güven ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.”

H₂: “Örgütsel güven, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.”

H₃: “Örgütsel adanmışlık, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.”

H₄: “Örgütsel güven, gelire göre farklılaşmaktadır.”

H₅: “Örgütsel adanmışlık gelire göre farklılaşmaktadır.”

H₆: “Örgütsel güven, yaşa göre farklılaşmaktadır.”

H₇: “Örgütsel adanmışlık, yaşa göre farklılaşmaktadır.”

H₈: “Örgütsel güven, mesleki deneyime göre farklılaşmaktadır.”

H₉: “Örgütsel adanmışlık, mesleki deneyime göre farklılaşmaktadır.”

H₁₀: “Örgütsel güven, işyeri deneyimine göre farklılaşmaktadır.”

H₁₁: “Örgütsel adanmışlık, işyeri deneyimine göre farklılaşmaktadır.”

3.2. Araştırma Yöntemi: Evren, Örneklem ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada anket yöntemi ile birincil veriler toplanmıştır. Araştırma anket formu örgütsel güven, örgütsel adanmışlık, katılımcıların demografik özellikleri ve çalışma özelliklerini belirleyecek şekilde tasarlanmıştır. Araştırma değişkenlerini ölçmek üzere, örgütsel güven ve örgütsel adanmışlıkla ilgili bilimsel araştırmalardan kullanılan ölçüm araçlarından yararlanılmıştır. Bu değişkenler beşli Likert formatında tasarlanmıştır (1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle Katılıyorum). Örgütsel güven değişkenini belirlemek üzere; Altunel (2015), Omarov (2009), Nyhan & Marlowe (1997), Daboval vd. (1994) ve Cook & Wall'un (1980) araştırmalarından yararlanılmıştır. Örgütsel adanmışlığı belirlemek üzere ise Kaur & Sharma'nın (2015) araştırmasında ifadelerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Son olarak katılımcılara demografik özellikleri, mesleki deneyimi, işyerinde çalışma süresi ve işyerindeki unvanına ilişkin sorular yöneltilmiştir.

Araştırma verileri Ocak 2019 tarihinde, kolayda örnekleme yöntemiyle Ankara ve İstanbul illerinde bulunan katılım bankaları çalışanlarından elde edilmiştir. Elde edilen anketlerden 18 tanesi yanıtlanmayan sorunlardan dolayı analiz sürecinden önce elenmiş ve toplam 496 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada anket yönteminin kullanılması ve araştırmada verilerin belirli örneklem grubunda elde edilmesi, araştırma sonuçlarının mutlak anlamda değerlendirilmesini ve genelleştirilmesini engellemektedir. Ayrıca, örgütsel adanmışlıkla ilişkili pek çok faktör olmasına karşın, bu araştırmada örgütsel güven değişkeni incelenmektedir. Bunların yanında anket yöntemi, katılımcıların samimi ve dürüst yanıtlar verdiğinin varsayılmasını gerektirmektedir.

3.4. Demografik Değişkenlerin İncelenmesi

Araştırmaya katılanların 129'u kadın (%26), 367'i (%74) erkektir. Kadın erkek çalışma oranlarındaki dengesizlik katılım bankalarında da görülmektedir. Yaş bakımından ise katılımcıların 280'inin (%56,5) 33 ve altı, %39,3'ünün (195 kişi) 34-41 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu bakımdan katılımcıların çoğunluğunun 33 yaşın altında olduğu anlaşılmıştır. Gelir bakımından ise, araştırmaya katılan çalışanların 299'unun (%60,3) 3.501-4.500 TL arası aylık gelire sahip olduğu tespit

edilmiştir. Eğitim bakımından katılımcıların 471'inin (%95) lisans mezunu olduğu anlaşılmıştır. Katılımcıların 375'i (%75,6) ise medeni durum bakımından evlidir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

	Miktar	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Cinsiyet				
Kadın	129	26,0	26,0	26,0
Erkek	367	74,0	74,0	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	
Yaş				
33 altı	280	56,5	56,5	56,5
34-41	195	39,3	39,3	95,8
42 ve üstü	21	4,2	4,2	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	
Gelir				
3500 TL ve altı	59	11,9	11,9	11,9
3501-4500 TL	299	60,3	60,3	72,2
4501 TL ve üstü	138	27,8	27,8	100,0
Toplam	496	100		
Eğitim				
Lise	4	,8	,8	,8
Ön lisans	10	2,0	2,0	2,8
Lisans	471	95,0	95,0	97,8
Lisans üstü	11	2,2	2,2	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	
Medeni durum				
Evli	375	75,6	75,6	75,6
Bekar	83	16,7	16,7	92,3
Boşanmış/Dul	38	7,7	7,7	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların mesleki deneyim bakımından 140'ı (%28,2) 1-5 yıl arasında mesleki deneyime sahipken, 282'si (%56,9) 6-10 yıl mesleki deneyime sahiptir. Çalıştıkları işyerindeki deneyim süreleri bakımından ise 292 kişi (%58,9) 1-5 yıl aralığında yer almaktadır. Katılımcıların çalıştıkları işyerindeki unvanları bakımından 251 kişinin (%50,6) yetkili ve 126 kişinin (%25,4) yönetici yardımcısıdır. Yetkili yardımcısı ve altı (memur) unvanına sahip katılımcı sayısı ise 65'tir (%13,1).

Tablo 2: Çalışma Durumu Özellikleri

	Miktar	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Mesleki Deneyim				
1-5 yıl	140	28,2	28,2	28,2
6-10 yıl	282	56,9	56,9	85,1
11 ve üstü	74	14,9	14,9	100,0
Toplam	496	100		
İşyeri Deneyimi				
1-5 yıl	292	58,9	58,9	58,9
6 yıl ve üstü	204	41,1	41,1	100,0
	496	100,0	100,0	
Unvan				
Yetkili yardımcısı ve altı	65	13,1	13,1	13,1
Yetkili	251	50,6	50,6	63,7
Yönetici yardımcısı	126	25,4	25,4	89,1
Yönetici ve üstü	54	10,9	10,9	100,0
Total	496	100,0	100,0	

3.5. Faktör Analizi

Araştırma değişkenlerini ölçmek üzere kullanılan soru gruplarının yapısal geçerliliğini incelemek üzere faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Örgütsel güvenle ilgili gerçekleştirilen faktör analizine göre Kaiser-Meyer-Olkin örneklem uygunluk katsayısı 0,904 ve Bartlett değeri anlamlı olarak tespit edilmiştir. Bu veriler veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Örgütsel güvenle ilgili ifadeler, yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutlarında toplanmış ve bu dört faktör toplam açıklanan varyansın %68,891'ini açıklamaktadır. Aşağıdaki tabloda ilgili faktör analizi sonuçları görülmektedir:

Tablo 3: Örgütsel Güvene Yönelik Faktör Analizi

1. Faktör: Yöneticiye Güven	
Yöneticime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.	,882
Yöneticimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.	,790
Çalıştığım kurum verdiği vaatleri yerine getirir ve beni ödüllendirir.	,749
Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna inanıyorum.	,736
Yöneticimin işiyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduğuna güveniyorum.	,701
Yöneticimin işiyle ilgili görevlerini tam yapacağına güveniyorum.	,690
Çalıştığım kurum bana her zaman adil davranıyor.	,648
Özdeğer: 5,976, Açıklanan Varyans: 42,685, Toplam Açıklanan Varyans: 42,685, Alfa: 0,891	
2. Faktör: Kuruma Güven	
Çalıştığım kurum benim sorunlarımla ilgilenmiyor.	,828
Yöneticim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alıyor.	,799
Çalıştığım kurum kendimi geliştirmem için bana destek olur.	,745
Çalıştığım kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.	,662
Özdeğer: 2,519, Açıklanan Varyans: 17,994, Toplam Açıklanan Varyans: 60,679, Alfa: 0,723	
3. Faktör: Çalışma Arkadaşlarına Güven	
Çalıştığım kurumun bana karşı dürüst olduğuna inanıyorum.	,722
Dikkat isteyen işlerde arkadaşlarımla işimi zorlaştırmayacağına güvenirim.	,715
Birlikte çalıştığım arkadaşlar yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar.	,679
Özdeğer: 1,150, Açıklanan Varyans: 8,211, Toplam Açıklanan Varyans: 68,891, Alfa: 0,736	

Örgütsel adanmışlık değişkenini ölçmek üzere hazırlanan sorulara yönelik gerçekleştirilen faktör analizine göre KMO katsayısı 0,754 ve Bartlett değeri anlamlı bulunmuştur. Buna göre örgütsel adanmışlıkla ilgili hazırlanan dört ifade, bu değişkenin %62,706'sını açıklamaktadır. Bu sonuçlar, veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Aşağıdaki tabloda faktör analizi sonuçları görülmektedir:

Tablo 4: Örgütsel Adanmışlığa Yönelik Faktör Analizi

Örgütsel adanmışlık	
Kendimi çok fazla örgüte ait hissetmeseydim, başka bankada çalışmayı düşünürdüm.	,837
Mevcut işverenimle kalmak için hiç zorunluluk hissetmiyorum.	,804
Kariyerimin kalan kısmını bu örgütte çalışmaktan çok mutlu olurum.	,776
Bu işletmedeki sorunları gerçekten kendi sorumlularım gibi hissederim.	,748
Özdeğer: 2,508, Açıklanan Varyans: 62,706, Toplam Açıklanan Varyans: 62,706, Alfa: 0,799	

3.6. Değişken ortalama ve sıklıklarının incelenmesi

Araştırma değişkenlerinin ortalamaları incelendiğinde güvenle ilgili faktörlerin yaklaşık olarak kararsızlık düzeyinde olduğu ve adanmışlık değişkeninin katılmama düzeyi civarında olduğu görülmektedir. Özellikle katılım bankaları çalışanlarının adanmışlıkla ilgili ifadelerine genel olarak katılmadığının tespit edilmesi, adanmışlığın katılım bankalarında önemli bir sorun olabileceği fikrini desteklemektedir.

Tablo 5: Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları

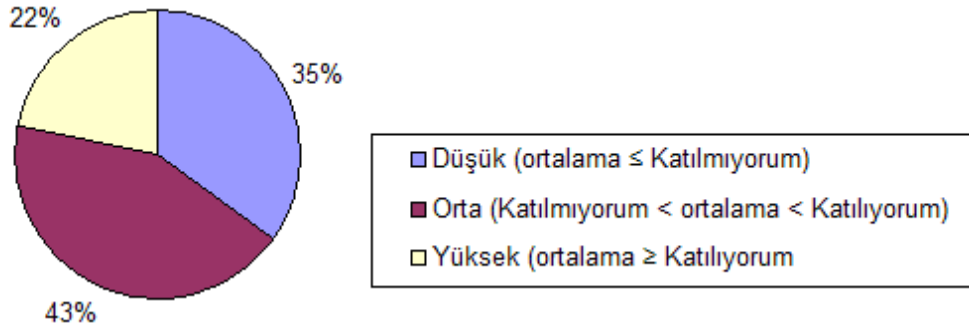
	N	Ortalama	Std. Sapma
Yöneticiye Güven	496	2,8946	1,04813
Kuruma Güven	496	2,6815	,45819
Çalışma Arkadaşına Güven	496	3,4294	,67897
Adanmışlık	495	2,2980	,90298
1. kesinlikle katılmıyorum, 2. katılmıyorum, 3. kararsızım, 4. katılıyorum, 5. kesinlikle katılıyorum			

Araştırma değişkenlerine yönelik katılımcıların yanıtları, “katılmama ve kesinlikle katılmama” (düşük), “katılma ve kesinlikle katılma” (yüksek) ve bu ikisi arasında kalanlar (orta) şeklinde düşük, yüksek ve orta düzeylerde sınıflandırılmış ve sıklıkları incelenmiştir. Buna göre yöneticiye güven bakımından 174 çalışanın %35,1) düşük düzeyde güven duyduğu anlaşılmaktadır. Çalışma arkadaşına duyulan güven bakımından düşük grupta yer alanların sayısı 31’dir (%6,3). Ayrıca kuruma güven bakımından 53 katılımcı (%10,7) düşük düzeyde yer almaktadır. Dolayısıyla algılanan örgütsel güven değişkenleri bakımından katılımcıların en fazla çalışma arkadaşlarına güven duyduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel adanmışlık bakımından ise katılımcıların %56’sının düşük adanmışlık düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, ortalamalar bakımından elde edilen sonuçlara benzerdir. Aşağıdaki tabloda ilgili sınıflandırılarak gerçekleştirilen frekans analizi sonuçları görülmektedir:

Tablo 6: Araştırma değişkenlerine yönelik frekans analizi

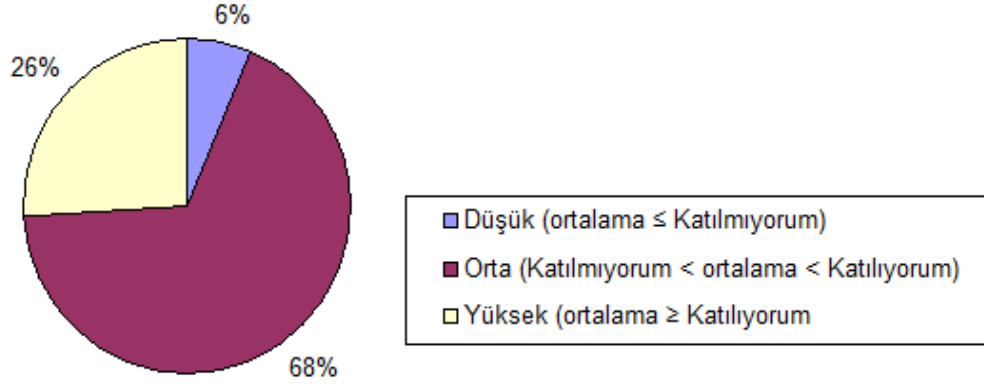
	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Yöneticiye güven				
Düşük	174	35,1	35,1	35,1
Orta	213	42,9	42,9	78,0
Yüksek	109	22,0	22,0	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	
Arkadaşa güven				
Düşük	31	6,3	6,3	6,3
Orta	335	67,5	67,5	73,8
Yüksek	130	26,2	26,2	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	
Kuruma güven				
Düşük	53	10,7	10,7	10,7
Orta	430	86,7	86,7	97,4
Yüksek	13	0,3	0,3	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	
Adanmışlık				
Düşük	277	55,8	56,0	56,0
Orta	162	32,7	32,7	88,7
Yüksek	56	11,3	11,3	100,0
Toplam	495	99,8	100,0	

Şekil 2’de araştırma katılan katılım bankası çalışanlarının yöneticiye güven bakımından dağılımları özetlenmektedir.



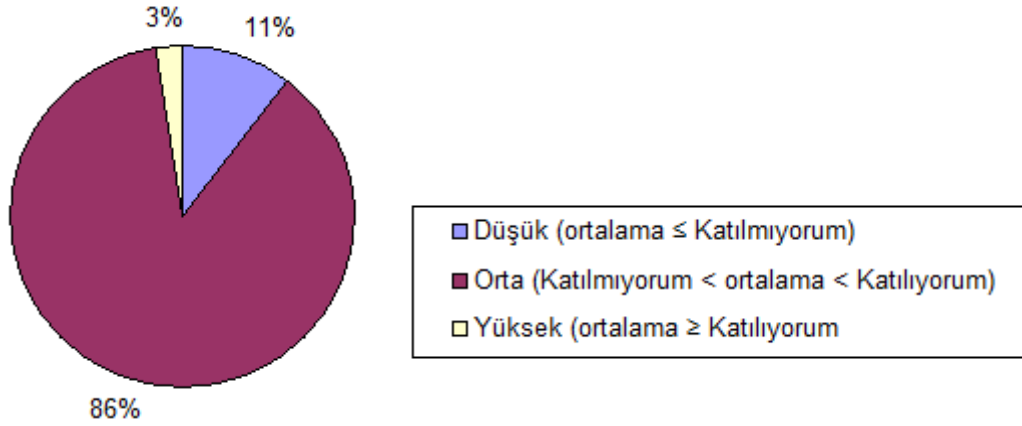
Şekil 2: Yöneticiye Güven Bakımından Çalışanların Dağılımı

Şekil 3’de araştırma katılan katılım bankası çalışanlarının çalışma arkadaşına güven bakımından dağılımları özetlenmektedir.



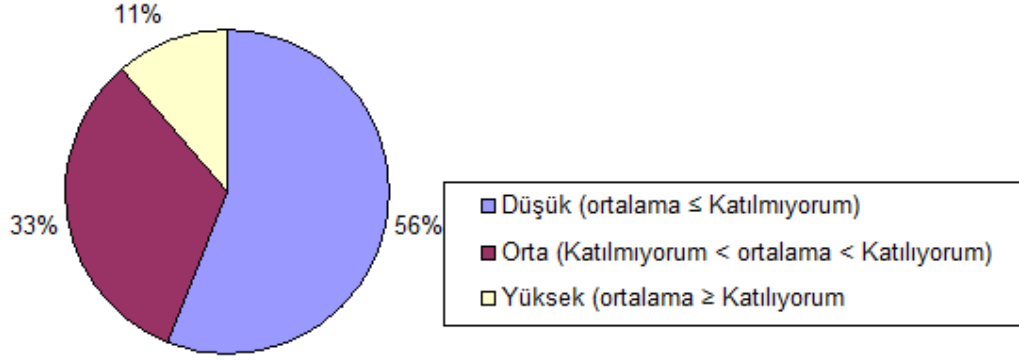
Şekil 3: Çalışma Arkadaşına Güven Bakımından Çalışanların Dağılımı

Şekil 4’de araştırma katılan katılım bankası çalışanlarının kuruma güven bakımından dağılımları özetlenmektedir.



Şekil 4: Kuruma Güven Bakımından Çalışanların Dağılımı

Şekil 5’de araştırma katılan katılım bankası çalışanlarının örgütsel adanmışlık bakımından dağılımları özetlenmektedir.



Şekil 5: Örgütsel Adanmışlık Bakımından Çalışanların Dağılımı

3.7. Farklılıkların İncelenmesi

Araştırma değişkenlerinin katılımcıların demografik özellikleri ve çalışma özelliklerine göre farklılaşma durumu bu başlık altında incelenmektedir. Bu bağlamda iki grup arasındaki farklılıkları incelemek üzere bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup arasındaki farklılıkları incelemek üzere Anova testi gerçekleştirilmiştir.

3.7.1. Cinsiyete Göre Farklılıklar

Cinsiyete göre araştırma değişkenlerindeki farklılıkları incelemek için bağımsız örneklem t-testi gerçekleştirilmiştir. Test sonuçlarına göre kadınlarda güven boyutlarının erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Diğer taraftan adanmışlık değişkeninin kadınlarda yüksek olmasına rağmen, istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmıştır ($p > 0,05$).

Tablo 7: Cinsiyete Göre Farklılıklar

	Cinsiyet	Miktar	Ortalama	Sig.
Yöneticiye Güven	Kadın	129	3,0465	0,05*
	Erkek	367	2,8412	
Kuruma Güven	Kadın	129	2,7616	0,02*
	Erkek	367	2,6533	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Kadın	129	3,5969	0,00*
	Erkek	367	3,3706	
Örgütsel adanmışlık	Kadın	129	2,4128	0,09
	Erkek	366	2,2575	

1. kesinlikle katılmıyorum, 2. katılmıyorum, 3. kararsızım, 4. katılıyorum, 5. kesinlikle katılıyorum

*p<0,05 düzeyinde anlamlı.

3.7.2. Yaşa Göre Farklılıklar

Yaşa göre farklılıklar incelendiğinde, genellikle anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Yöneticiye güven, kuruma güven ve adanmışlık değişkenleri bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır (p değerleri > 0,05). Diğer taraftan çalışma arkadaşlarına güven bakımından 33 altı yaş grubunda olan çalışanların 34 ve üstü olanlara göre daha düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Bu durum çalışma arkadaşlarına güven bakımından yaşın önemli bir faktör olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

Tablo 8: Yaşa Göre Farklılıklar

	Yaş	Miktar	Ortalama	Sig.
Yöneticiye Güven	33 ve altı	280	2,9372	0,216
	34 ve üstü	195	2,8161	
Kuruma Güven	33 ve altı	280	2,6920	0,594
	34 ve üstü	195	2,6692	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	33 ve altı	280	3,3845	0,050*
	34 ve üstü	195	3,5043	
Adanmışlık	33 ve altı	279	2,2590	0,259
	34 ve üstü	195	2,3551	

1. kesinlikle katılmıyorum, 2. katılmıyorum, 3. kararsızım, 4. katılıyorum, 5. kesinlikle katılıyorum

*p<0,05 düzeyinde anlamlı.

3.7.3. Gelire göre farklılıklar

Gelire göre farklılıklar incelendiğinde yöneticiye güven ve kuruma güven bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir (p değerleri > 0,05). Diğer taraftan arkadaşına güveninin, 4.501 TL ve üzere gelir grubunda, 3.500 TL ve altı gelir grubuna göre anlamlı düzeyde daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Ayrıca gelir düzeyinin artmasına bağlı olarak örgütsel adanmışlık düzeyinin anlamlı düzeyde arttığı tespit edilmiştir (p > 0,05). Dolayısıyla örgütsel adanmışlıkta gelirin önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 9: Gelire Göre Farklılıklar

	Gelir	Miktar	Ortalama	Sig.
Yöneticiye Güven	3500 TL ve altı	59	2,8547	0,443
	3501-4500 TL	299	2,9422	
	4501 TL ve üstü	138	2,8085	
Kuruma Güven	3500 TL ve altı	59	2,6102	0,437
	3501-4500 TL	299	2,6940	
	4501 TL ve üstü	138	2,6848	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	3500 TL ve altı	59	3,1977	0,000*
	3501-4500 TL	299	3,4013	
	4501 TL ve üstü	138	3,5894	
Adanmışlık	3500 TL ve altı	59	1,9364	0,000*
	3501-4500 TL	298	2,2802	
	4501 TL ve üstü	138	2,4909	

1. kesinlikle katılmıyorum, 2. katılmıyorum, 3. kararsızım, 4. katılıyorum, 5. kesinlikle katılıyorum

*p<0,05 düzeyinde anlamlı.

3.7.4. Mesleki Deneyimine Göre Farklılıklar

Mesleki deneyime göre farklılıklar incelendiğinde yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşına güven bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır (p değerleri > 0,05). Diğer taraftan adanmışlık değişkeni bakımından sadece 1-5 yıl arası çalışma yılı olanların, 11 ve üstü çalışma yılına sahip olanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür (p < 0,05). Tablo 10'da mesleki deneyime göre farklılıklar özetlenmektedir:

Tablo 10: Mesleki Deneyime Göre Farklılıklar

		Miktar	Ortalama	Sig.
Yöneticiye Güven	1-5 yıl	140	2,9653	0,523
	6-10 yıl	282	2,8485	
	11 yıl ve üstü	74	2,9363	
Kuruma Güven	1-5 yıl	140	2,6857	0,816
	6-10 yıl	282	2,6720	
	11 yıl ve üstü	74	2,7095	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	1-5 yıl	140	3,4119	0,074
	6-10 yıl	282	3,3948	
	11 yıl ve üstü	74	3,5946	
Adanmışlık	1-5 yıl	140	2,2232	0,009*
	6-10 yıl	281	2,2580	
	11 yıl ve üstü	74	2,5912	

1. kesinlikle katılmıyorum, 2. katılmıyorum, 3. kararsızım, 4. katılıyorum, 5. kesinlikle katılıyorum

*p<0,05 düzeyinde anlamlı.

3.7.5. İşyerinde çalışma yılına göre farklılıklar

Araştırma kapsamında işyerinde çalışma yılına göre farklılıklar incelendiğinde yöneticiye güven ve kuruma güven faktörlerinde anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir (p değerleri> 0,05). Ancak çalışma arkadaşlarına güven, 6 yıl ve daha fazla çalışanlarda, 1-5 yıl arası çalışanlarına göre daha anlamlı düzeyde yüksektir (p<0,05). Ayrıca adanmışlığın 6 yıl ve üstü süresince çalışanlarda, 1-5 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür (p<0,05).

Tablo 11. İşyerinde Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

		Miktar	Ortalama	Sig.
Yöneticiye Güven	1-5 yıl	292	2,9477	0,178
	6 yıl ve üstü	204	2,8186	
Kuruma Güven	1-5 yıl	292	2,6695	0,488
	6 yıl ve üstü	204	2,6985	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	1-5 yıl	292	3,3664	0,013*
	6 yıl ve üstü	204	3,5196	
Adanmışlık	1-5 yıl	291	2,1864	0,001*
	6 yıl ve üstü	204	2,4571	

1. kesinlikle katılmıyorum, 2. katılmıyorum, 3. kararsızım, 4. katılıyorum, 5. kesinlikle katılıyorum

* p<0,05 düzeyinde anlamlı.

3.7.6. Unvana Göre Farklılıklar

Unvana göre farklılıklar incelendiğinde yöneticiye güven ve kuruma güven bakımından anlamlı farklılıklar görülmemiştir ($p > 0,05$). Diğer taraftan arkadaşça güven, yetkili yardımcısı ve altı unvana sahip olanlarda ve yetkililerde, yönetici yardımcısı unvanına sahip olanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür (p değerleri $< 0,05$). Adanmışlık bakımından ise, yetkili yardımcısı ve altı unvana sahip olanlarda en düşük ortalamaların olduğu ve bunların ortalamasının diğer tüm gruplardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu anlaşılmıştır (p değerleri $< 0,05$). Yetkili, yönetici yardımcısı ve yönetici ve üstü unvanlara sahip olanlar, örgütsel adanmışlık bakımından; sadece yetkili yardımcılarını ve daha düşük unvana sahip olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek ortalamaya sahiptir ($p < 0,05$).

Tablo 12: Unvana Göre Farklılıklar

		Miktar	Ortalama	Sig.
Yöneticiye Güven	Yetkili yardımcısı ve altı	65	2,9055	0,497
	Yetkili	251	2,9254	
	Yönetici yardımcısı	126	2,7789	
	Yönetici üstü	54	3,0079	
Kuruma Güven	Yetkili yardımcısı ve altı	65	2,5923	0,279
	Yetkili	251	2,7072	
	Yönetici yardımcısı	126	2,6607	
	Yönetici ve üstü	54	2,7176	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Yetkili yardımcısı ve altı	65	3,2308	0,005*
	Yetkili	251	3,3971	
	Yönetici yardımcısı	126	3,5847	
	Yönetici ve üstü	54	3,4568	
Adanmışlık	Yetkili yardımcısı ve altı	65	1,9846	0,001*
	Yetkili	250	2,2520	
	Yönetici yardımcısı	126	2,4643	
	Yönetici ve üstü	54	2,5000	

1. kesinlikle katılmıyorum, 2. katılmıyorum, 3. kararsızım, 4. katılıyorum, 5. kesinlikle katılıyorum

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı.

3.7.7. Medeni Duruma Göre Farklılıklar

Medeni duruma göre farklılıklara yönelik gerçekleştirilen Anova testi sonuçlarına göre, yöneticiye güven bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır (p değerleri > 0,05). Kuruma güven bakımından evlilerin bekarlara göre daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür (p<0,05). Arkadaşa güven bakımından, evliler bekar ve boşanmış/dul grubuna göre anlamlı düzeyde daha düşük ortalamaya sahiptir (p değerleri <0,05). Adanmışlık bakımından ise, evlilerin bekarlara göre anlamlı düzeyde daha düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir (p <0,05).

Tablo 13: Medeni Duruma Göre Farklılıklar

		Miktar	Ortalama	Sig.
Yöneticiye Güven	Evli	375	2,8514	0,182
	Bekar	83	3,0861	
	Boşanmış/dul	38	2,9023	
Kuruma Güven	Evli	375	2,6587	0,046*
	Bekar	83	2,7952	
	Boşanmış/dul	38	2,6579	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Evli	375	3,3742	0,004*
	Bekar	83	3,5582	
	Boşanmış/dul	38	3,6930	
Adanmışlık	Evli	374	2,1905	0,000*
	Bekar	83	2,7048	
	Boşanmış/dul	38	2,4671	

1. kesinlikle katılmıyorum, 2. katılmıyorum, 3. kararsızım, 4. katılıyorum, 5. kesinlikle katılıyorum

*p<0,05 düzeyinde anlamlı.

3.8. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Korelasyon Analizi

Örgütsel güvenin boyutlarıyla, örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre yöneticiye güven, kuruma güven ve arkadaşına güvenle örgütsel adanmışlık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Özellikle kuruma güven ile örgütsel adanmışlık arasında güçlü bir ilişki ve yöneticiye güven ile örgütsel adanmışlık arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Arkadaşa güven ile örgütsel adanmışlık arasındaki anlamlı ilişki ise düşük düzeydedir

Tablo 14: Korelasyon Analizi

		Adanmışlık
Yöneticiye Güven	Pearson Correlation	,512(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	495
Kuruma Güven	Pearson Correlation	,708(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	495
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Pearson Correlation	,158(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	495
** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.		

Gerçekleştirilen farklılık ve korelasyon analizleri sonuçlarına göre araştırma hipotezlerinin kabul/ret durumları aşağıdaki gibi olmaktadır:

H₁: “Örgütsel güven ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.” (Kabul)

H₁₁: “Yöneticiye güven ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.” (Kabul)

H₁₂: “Kuruma güven ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.” (Kabul)

H₁₃: “Çalışma arkadaşına güven ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.” (Kabul)

H₂: “Örgütsel güven, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.” (Kabul)

H₃: “Örgütsel adanmışlık, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.” (Ret)

H₄: “Örgütsel güven, gelire göre farklılaşmaktadır.” (Kısmi Kabul)

H₅: “Örgütsel adanmışlık gelire göre farklılaşmaktadır.” (Kabul)

H₆: “Örgütsel güven, yaşa göre farklılaşmaktadır.” (Kısmi Kabul)

H₇: “Örgütsel adanmışlık, yaşa göre farklılaşmaktadır.” (Ret)

H₈: “Örgütsel güven, mesleki deneyime göre farklılaşmaktadır.” (Ret)

H₉: “Örgütsel adanmışlık, mesleki deneyime göre farklılaşmaktadır.” (Kabul)

H₁₀: “Örgütsel güven, işyeri deneyimine göre farklılaşmaktadır.” (Kısmi Kabul)

H₁₁: “Örgütsel adanmışlık, işyeri deneyimine göre farklılaşmaktadır.” (Kabul)

3.9. Örgütsel Güvenin Örgütsel Adanmışlığı Etkileme Düzeyine Yönelik Regresyon Analizi

Araştırma değişkenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyini açıklama oranını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizdeki bağımsız değişkenler; yöneticiye güven, kuruma güven, çalışma arkadaşlarına güven, unvan, işyeri deneyimi, mesleki deneyim, gelir, yaş ve medeni durumdur. Bağımlı değişken ise örgütsel adanmışlıktır. Analiz sonuçlarına göre araştırma modeli anlamlı bulunmuş ve araştırma bağımsız değişkenlerinin, örgütsel adanmışlığın %58,6'sını açıkladığı görülmüştür. Buna göre yöneticiye olan güven, kuruma olan güven, arkadaşlara olan güven, unvan, işyeri deneyimi ve medeni durum değişkenleri, örgütsel adanmışlığı çoğunluğunu açıklamaktadır.

Tablo 15: Regresyon Analizi

Regresyon Model Özeti	R	Düzeltilmiş R ²	F	Sig.
	,765	,586	76,143	0,000
	Standart Beta		t	Sig.
Sabit			-10,857	,000
Yöneticiye Güven		,225	6,230	,000
Kuruma Güven		,563	15,818	,000
Çalışma Arkadaşlarına Güven		,116	3,725	,000
Unvan		,111	2,296	,022
İşyeri Deneyimi		,084	2,290	,022
Mesleki Deneyim		-,048	-1,081	,280
Gelir		,079	1,683	,093
Yaş		-,055	-1,427	,154
Medeni Durum		,091	2,957	,003
Bağımlı Değişken: Örgütsel Adanmışlık				

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre en etkili bağımsız değişkenin kuruma güven olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0,563$). Bununla birlikte, örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutunun ikinci en önemli değişken olduğu anlaşılmıştır ($\beta = 0,225$). Üçüncü olarak ise çalışma arkadaşlarına güvenin üçüncü en önemli değişken olduğu görülmüştür ($\beta = 0,116$). Öyle ki bu üç değişkenin β katsayıları, diğer değişkenlerin katsayılarından büyük olup, bu durum örgütsel güvenin tüm boyutlarının demografik özellikler, mesleki deneyim ve işyeri deneyimi gibi değişkenlerden daha önemli olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Örgütsel güven algısı ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkileri katılım bankalarında test etmek üzere İstanbul ve Ankara illerinde faaliyette bulunan katılım bankaları çalışanlarından anket yöntemiyle 496 çalışandan birincil verilerin toplandığı bu araştırmada; çalışanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin düşük olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca çalışanların yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinin de kararsızlık civarında olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel güvenin; yöneticiye güven boyutunda, çalışanların %35'inin, kuruma güven boyutunda %10,7'sinin ve çalışma arkadaşına güven boyutunda %6,3'ünün güvenle ilgili ifadelerle genel olarak katılmadığı veya kesinlikle katılmadığı tespit edilmiştir. Adanmışlık bakımından ise katılım bankalarında çalışanların %56'sı adanmışlıkla ilgili ifadelerle katılmamakta veya kesinlikle katılmamaktadır. Bu sonuçlar, katılım bankalarında adanmışlığın oldukça düşük olduğu ve çalışanların önemli oranında örgütsel güveninin düşük olduğu şeklinde anlaşılmakta ve örgütsel adanmışlığın bu işletmeler için önemli bir sorun olabileceği şeklinde yorumlanmaktadır.

Bunların yanında katılım bankalarında çalışanların demografik ve çalışma özelliklerine bağlı olarak da örgütsel güven ve örgütsel adanmışlık düzeylerindeki farklılıklar incelenmiştir. Buna göre örgütsel güvenin kadınlarda daha yüksek olduğu, çalışma arkadaşlarına güvenin 33 altı yaş aralığında olanlarda 34 ve üstü olanlara göre daha düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Gelire göre; arkadaşına güveninin, 4.501 TL ve üzere gelir grubunda, 3.500 TL ve altı gelir grubuna göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca gelir düzeyinin artmasına bağlı olarak örgütsel adanmışlık düzeyinin anlamlı düzeyde arttığı tespit edilmiştir. Mesleki deneyim bakımından; örgütsel adanmışlığın, 1-5 yıl arası çalışma yılı olanlarda, 11 ve üstü çalışma yılına sahip olanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. İşyerinde çalışma yılı bakımından; çalışma arkadaşlarına güven ve örgütsel adanmışlığın, 6 yıl ve daha fazla çalışanlarda, 1-5 yıl arası çalışanlarına göre daha anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Unvan bakımından; arkadaşına güven, yetkili yardımcısı ve altı unvana sahip olanlarda ve yetkililerde, yönetici yardımcısı unvanına sahip olanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür. Adanmışlık bakımından ise, yetkili yardımcısı ve altı unvana sahip olanlarda en düşük ortalamaların olduğu ve bunların ortalamasının diğer tüm gruplardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla örgütsel adanmışlık ve

güven bakımından alınacak yönetimsel kararlarda unvan değişkeninin göz önünde bulundurulmasının yararlı olacağı düşünölmektedir. Son olarak medeni duruma göre; bekarların kuruma yönelik daha fazla güven algıladığı, arkadaşına güven bakımından evlilerin, bekar ve boşanmış/dul grubuna göre anlamlı düzeyde daha düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Adanmışlık ise, evlilerde bekarlara göre anlamlı düzeyde daha düşüktür.

Araştırma hipotezlerini test etmek üzere gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel güvenin tüm boyutlarının, örgütsel adanmışlıkla pozitif yönde ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu görölmüştür. Buna bağlı olarak araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler kabul edilmektedir. Bu sonuçlar, katılım bankalarında çalışanların örgütsel adanmışlığını artırmada; yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güvenin artırılmasının katkısı olacağını göstermektedir. Bununla birlikte, örgütsel güvenin boyutları, çalışanların demografik özellikleri ve mesleki özellikleri birlikte, çalışanların örgütsel adanmışlığını büyük oranda (%58,6) açıkladığı gerçekleştirilen çoklu regresyon analizine göre tespit edilmiştir. Dolayısıyla; yöneticiye, kuruma ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven, mesleki unvan, işyeri deneyimi ve medeni durum değişkenleri, katılım bankalarında örgütsel adanmışlığını artırmada göz önünde bulundurulması gereken değişkenler olduğu sonucuna varılmaktadır.

Araştırma sonuçları katılım bankalarında örgütsel güven ile örgütsel adanmışlık ilişkisi olduğunu desteklemesine karşın, araştırmanın katılım bankalarında gerçekleştirilmiş olması, tüm bankalar ve tüm sektörlerle yönelik genelleştirilmesini engellemektedir. Ayrıca araştırmada anket yönteminin kullanılması, sonuçların mutlak anlamda doğruluğunu garantilememektedir.

Ek 1. Tez Anketi

Sayın katılımcı,

Bu anket, örgütsel güven ve örgütsel adanmışlık konulu tez çalışmasının bir parçasıdır. Cevaplarınız çalışma için değerlidir. Çalışma kapsamında kimliğinizle ilgili özel bilgi istenmemektedir. Gösterdiğiniz hassasiyet için teşekkür ederiz.

Örgütsel güvenle ilgili aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi belirtiniz:					
					5. Kesinlikle katılıyorum
				4. Katılıyorum	
			3. Kararsızım		
		2. Katılmıyorum			
	1. Kesinlikle Katılmıyorum				
1. Yöneticimin işiyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduğuna güveniyorum.	1	2	3	4	5
2. Yöneticimin işiyle ilgili doğru kararlar alacağına güveniyorum.	1	2	3	4	5
3. Yöneticimin işiyle ilgili görevlerini tam yapacağına güveniyorum.	1	2	3	4	5
4. Yöneticimin verdiği sözleri tutacağına güveniyorum.	1	2	3	4	5
5. Yöneticimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.	1	2	3	4	5
6. Yöneticim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdir.	1	2	3	4	5
7. Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
8. Yöneticime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.	1	2	3	4	5
9. Yöneticime işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine güveniyorum.	1	2	3	4	5
10. Yöneticim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alıyor.	1	2	3	4	5
11. Çalıştığım yerde bir zorlukla karşılaşsam çalışma arkadaşlarımdan bana yardım edeceklerine güvenirim.	1	2	3	4	5
12. Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna işlerini en iyi derecede yapacaklarına güvenirim.	1	2	3	4	5
13. Birlikte çalıştığım arkadaşlar yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar.	1	2	3	4	5
14. Dikkat isteyen işlerde arkadaşlarımdan işimi zorlaştırmayacağına güvenirim.	1	2	3	4	5
15. Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna kendi işlerinde uzman oldukları için güveniyorum.	1	2	3	4	5
16. Çalıştığım kurum bana her zaman adil davranıyor.	1	2	3	4	5
17. Çalıştığım kurum verdiği vaatleri yerine getirir ve beni ödüllendirir.	1	2	3	4	5
18. Çalıştığım kurum ihtiyacım olduğunda bana yardımcı olmuyor.	1	2	3	4	5
19. Çalıştığım kurumun bana karşı dürüst olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
20. Çalıştığım kurum kendimi geliştirmem için bana destek olur.	1	2	3	4	5
21. Çalıştığım kurum benim sorunlarımla ilgilenmiyor.	1	2	3	4	5
22. Çalıştığım kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.	1	2	3	4	5

Yararlanılan Kaynaklar:
* Ahmet Tevfik Altunel, (2015), Örgütsel Güven Düzeyi İle Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Arasındaki İlişki: Bir Araştırma, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Malatya.
* Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumu: Özel bir sektörde uygulama* (Doktora Tezi, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
Nyhan, R. C., & Marlowe Jr, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
COOK, J. ve WALL, T. (1980), "New York Attitude Measures of The Trust Organizational Commitment and Personnel Need Non-Fulfillment", *Social Forces*, 53, Page: 39-52.

Çalıştığınız banka ile ilgili aşağıdakilere katılma düzeyinizi belirtiniz: Örgütsel adanmışlık										
	1. Kesinlikle Katılmıyorum		2. Katılmıyorum		3. Kararsızım		4. Katılıyorum		5. Kesinlikle katılıyorum	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Kariyerimin kalan kısmını bu örgütte çalışmaktan çok mutlu olurum	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Bu işletmedeki sorunları gerçekten kendi sorumlularım gibi hissederim	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Bankama güçlü bir aidiyet duygusu hissetmem	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Bankama duygusal olarak bağlı olduğumu hissetmem	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Kendimi bankamın bir parçası gibi hissetmem	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım bankamın benim için oldukça özel anlamı vardır	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Şu anda, bu bankada kalmak benim için istekten daha çok zorunluluktur	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Bu bankadan ayrılmak istesem de benim için çok zor	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. İşletmeden ayrılmak istersem hayatım büyük zarar görür	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Bu bankadan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğin olduğunu hissederim	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Kendimi çok fazla örgüte ait hissetmeseydim, başka bankada çalışmayı düşünürdüm	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Mevcut seçeneklerin azalma olasılığı bu bankadan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biridir	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Mevcut işverenimle kalmak için hiç zorunluluk hissetmiyorum	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Avantajıma da olsa, bankamı şu anda terk etmenin doğru olacağını düşünmüyorum	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Yararlanılan Kaynak:
Kaur, J., & Sharma, S. K. (2015). Measuring organizational commitment: scale validation for Indian financial services sector. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 14(4), 28.

1. Yaşınız: 20-25 26-33 34-41 42-48 49 ve üstü
2. Cinsiyetiniz: Bayan Bay
3. Aylık geliriniz: 02 500 TL ve daha az 2501- 3500 TL 3501- 4500 TL 4501- 5500 TL 5501 TL den daha çok
4. Eğitim düzeyiniz: Lise Ön Lisans Lisans Lisans Üstü
5. Medeni durumunuz: Evli Bekar Boşanmış/Dul
6. Mesleki deneyiminiz: 0 1-5 yıl 6- 10 yıl 11-15 yıl 16 ve üzeri yıl
7. İşyerinizdeki çalışma süreniz: 0 1-5 yıl 6- 10 yıl 11-15 yıl 16 ve üzeri yıl
8. İşyerinizdeki unvanınız: Asistan Yetkili yardımcısı Yetkili Yönetici yardımcısı Yönetici Müdür/Birim Müdürü

KAYNAKÇA

Abdulla, Mohamed HA, Shaw, Jason D, "Personel Factors And Organizational Commitment: Main And Interactive Effects In The United Arab Emirates", **Journal Of Managerial Issues**, Cilt 11, Sayı 1, 1999, s.77-93.

Agun, Hazel, **Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2011.

Akınaltuğ, Emin, **Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi TEDAŞ Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale,2003.

Akın, Uğur, "Okullarda Örgütsel Sinizm Ve Güven İlişkinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma", **Eğitim Ve Bilim Dergisi**, Cilt 40, Sayı 181, 2015, s.175-189.

Aktuğ, Merve, **Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,2016.

Allen, Natalie Jane, Meyer, John P, "Organizational Commitment: Evidence Of Career Stage Effects?", **Journal Of Business Research**, Cilt 26, Sayı 1, 1993, s.49-61.

Altunel, A.Tevfik, **Örgütsel Güven Düzeyi İle Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Arasındaki İlişki : Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya,2015.

Altuntaş, Serap, **Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Kişisel-Mesleki Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Aras, Osman Nuri, Öztürk, Mustafa, ‘‘ Reel Ekonomiye Katkıları Bakımından Katılım Bankalarının Kullandığı Fonların Analizi’ ’**Ekonomi Bilimleri Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2,2011, s.13.

Ayden, Cem, Özkan Özge, ‘Sağlık Çalışanlarının Kurumsal Güven Ve Örgütsel Bağlılık Boyutları İtibariyle İncelenmesi: Malatya Devlet Hastanesi Sağlık Personeli Üzerine Bir Çalışma’’, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 24, Sayı 2, 2014, s.151-167.

Aytekin, Mehmet, **Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Adanmışlık Üzerine Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2016.

Babaoğlan, Emine, Ertürk, Emel, ‘‘ Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki’’, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 28, Sayı 2, 2013, s.87-101.

Bafra, Erdem, ‘‘İslami Banka Kavramı Karşısında Özel Finans Kurumlarından Katılım Bankası Kavramına Geçiş Bir Çelişki Midir?’’, **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, Cilt 26 Sayı 95, 2005, s.72-73.

Balay, Refik, **Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2000.

Bayram, Levent, ‘‘ Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık’’, **Sayıştay Dergisi**, Cilt 59, Sayı 59, 2005, s.125-139.

Bedük, Aykut, **Örgüt Psikolojisi**, Atlas Akademi Yayınları, Konya, 2011.

Beugre, Constant D. , **Managing Fairness In Organizations**, Greenwood Publishing Group, Londra, 1998.

Bulut Uyar, Burcu, **Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkisi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2018.

Bulut, Halil İbrahim, Er, Bünyamin, **Katılım Finansmanı- Katılım Bankacılığı Ve Girişim Sermayesi**, TKBB Yayınları, İstanbul, 2012.

Butler, John K. , “ Toward Understanding And Measuring Conditions Of Trust: Evolution Of A Conditions Of Trust Inventory”, **Journal Of Management**, Cilt 17, Sayı 3, 1991, s.643-663.

Callaway, Phuong L., **Relationship Between Organizational Trust And Jop Satisfaction: An Analysis In The United States Federal Work Force**, Doktora Tezi, Capella Üniversitesi, Minnesota, 2006.

Can, Halil, **Organizasyon Ve Yönetim**, Siyasal Kitapevi, İstanbul, 1997.

Canbaz, Mustafa, **Katılım Bankacılığı**, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.

Celep, Cevat, **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**, Anı Yayıncılık, Ankara,2000.

Cerit, Yusuf,” Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle İş Birliği Yapma düzeyleri Arasındaki İlişki”, **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 22, Sayı 2, 2009, s.637-657.

Chiles, Todd H. , McMackin, John F. ,”Integrating Variable Risk Preferences, Trust, And Transaction Cost Economics”, **Academy Of Management Review**, Cilt 21, Sayı 1, 1996, s.73-99.

Cook, John, Wall, Toby,” New Work Attitude Measures Of Trust, Organizational Commitment And Personal Need Non-Fulfilment”, **Journal Of Occupational Psychology**, Cilt 53, Sayı 1, 1980, s.39-52.

Çetin, Fatih, Basım, Basım, H. Nejat, Aydoğan, Oğuz, ’Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, sayı :25,2011, s.61-70.

Çetin Ölçüm, Münevver, **Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara,2004.

Çoban, Duygu, Demirtaş, Hasan,” Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki” **Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Cilt 3, Sayı 3, 2011, s.317-348.

Demiralp, Muhammed, **Personel Güçlendirmenin Örgütsel Güven Ve İş Tatmini İle İlişkisi: Görgül Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2018.

Demircan, Nigar, Ceylan, Adnan, “ Örgütsel güven Kavramı: Nedenleri Ve Sonuçları”, **Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 10, Sayı 2, 2003, s.139-150.

Demirel, Yavuz,” Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar**

Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 2, 2008, s.179-194.

Demirhan, Muhittin, Karaman, Fatih,” Akademisyenlerin Adalet Ve Etik Algılarının Örgütsel Adanmışlıklarına Etkisi”, **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 8, Sayı 4, 2015, 245-266.

Demirkaya, Harun, Şimşek Kandemir, Ayşen, “ Örgütsel Adaletin Boyutları İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelenmesi”’, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 18, Sayı 2, 2014, s.263-279.

Derin, Neslihan, **İşletmelerde Geride Kalan Sendromu Ve Örgütsel Güven**, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2011.

Derin, Neslihan, Demirel, Erkan T.,” Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkezde Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi”’, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 17, Sayı 2, 2012, s.509-530.

Dikkaya, Mehmet, Kutval, Yunus, **Katılım Bankacılığı Türkiye Örneği**, Savaş Yayınevi, Ankara, 2014.

Dirks, Kurt T., Ferin, Donald L.,” The role Of Trust In Organizational Settings”, **Organization Science**, Cilt 12, Sayı 4, 2001, s.450-467.

Döndüren, Hamdi, **Delilleriyle İslam İlmihali**, Erkam Yayınları, İstanbul,2014.

Erdem, Ferda, İşbaşı, Janset Özen,” Takım Çalışmalarında Güven Ve Güvensizlik: Performans İçin Koşulsuz Güven Mi? Optimum Güven mi?”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 8, 2000, s.25-27.

Ergeneli, Azize, Sağlam Arı, Güler,”Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven Ve Güçlendirme Algıları”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 60, Sayı 1, 2005, s.121-148.

Gıcı, Aynur, Tabancalı, Erkan,” İstanbul’da ki Vakıf Üniversiteleri Hazırlık Okullarında Çalışan İngilizce Okutmanlarının Örgütsel Adanmışlık Düzeyi”, **Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi**, Sayı 9,2011, s.39-50.

Glisson, Charles, Durick, Mark,”Predictors Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Human Service Organizations”,**Administrative Science Quarterly**, Cilt 33, Sayı 1, 1988, s.61-81.

Greenberg, Jerald, Baron, Robert A. ,**Behavior In Organizations: Understanding And Managing The Human Side Of Work**, Prencite Hall Yayınları, New Jersey, 2003.

Güçlü, Hatice, **Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi**, Anadolu Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu Yayınları No:9, Eskişehir, 2006.

Gül, Hasan, ’Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirilmesi ‘ **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, 2002, s.37-56.

Gürce, Evren, **Örgütsel Politika Algısı Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkide Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2018.

Halis, Muhsin, Gökğöz, Gülsüm Savcı, Yaşar, Özlem, ‘‘Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri Ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama’’, **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 17, 2007, s.187-205.

Hazıroğlu, Temel, **Katılım Ekonomisi Ve Katılım Bankacılığı**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.

Hopkins, Sharon M. , Weathington, Bart L. ,”The Relationships Between Justice Perceptions, Trust, And Employee Attitudes In A Downsized Organization, **The Journal Of Psychology**, Cilt 140, Sayı 5, 2006, s.477-498.

Hosmer, Larue Tone, “Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory And Philosophical Ethics”, **Academy Of Management Review**, Cilt 20, Sayı 2, 1995, s.379-403.

Hoy, Wayne K. , Tschannen Moran, Megan, **The Conceptualization And Measurement Of Faculty Trust In Schools. Essential Ideas For The Reform Of American Schools**, Information Age Publishing, Greenwich, 2007.

Hoy,Wayne K. , Tschannen-Moran, Megan, “Five Faces Of Trust: An Empirical Confirmation In Urban Elementary Schools”, **Journal of School Leadership**,Cilt 9, Sayı 3, 1999, s.184-208.

Hrebiniak, Lawrence G., Alutto, Joseph A.,” Personel And Role-Related Factors In The Development Of Organizational Commintment’’, **Administrative Science Quarterly**, Cilt 17, Sayı 4, 1972, s.555-573.

İnce, Mehmet, Gül, Hasan, **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Çizgi Yayıncılık, Konya, 2005.

Jeon, Jeong-Ho, **The Impact Of Organizational Justice And Job Security On Organizational Commitment Exploring The Mediating Effect Of Trust In Top Management**, Doktora Tezi, Minnesota Üniversitesi, Minnesota, 2009.

Johnson, Devon, Grayson, Kent,” Cognitive And Affective Trust In Service Relationships”, **Journal Of Business Research**, Cilt 58, Sayı 4, 2005, s.500-507.

Kalaycı, İrfan, “Katılım Bankacılığı: Mali Kesimde Nasıl Bir Seçenek?” **Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi**, Cilt 9, Sayı 19, 2013, s.51-74.

Kalaz, Münevver, **Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, Yüksek lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016.

Kalemci Tüzün, İpek, “ Güven, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Güven Modelleri”, **Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Sayı 2, 2007, s.93-118.

Kamer, Meltem, **Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri Kurumsallaşmanın İşletmenin Sürekliliğine Etkisi Ve Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001.

Karahan, Atila, “Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi” **Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 10, Sayı 3, 2008, s.231-246.

Karakoyun, Zeynep, **Örgütsel Güven İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2017.

Karaman, Hayrettin, Bardakoğlu, Ali, Apaydın, Yunus, **İlmihal-2 İslam Ve Toplum**, Türkiye Dinayet Vakfı Yayınları, İstanbul, 2008.

Karaman, Hayrettin, Bardakoğlu, Ali, **İlmihal İslam Ve Toplum**, İsam Yayınevi, İstanbul, 1999.

Karapınar, Aydın, **Bankaların Yönetimi Ve Denetimi**, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2013.

Kaur, Japneet, Sharma, Sanjeev Kumar, "Measuring Organizational Commitment: Scale Validation For Indian Financial Services", **IUP Journal Of Organizational Behavior**, Cilt 14, Sayı 4, 2015, s.28-51.

Kınalı, Fırat, **Faizsiz Sistemde Bankacılık Anlayışı Ve Kredi İşlemleri**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2012.

Korda, Adenis, **Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2018

Kozacıoğlu, Remziye, **The Relationship Of Organizational Commitment And Work Rewards With Organizational Citizenship Behavior**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2002.

Lewicki, Roy, Bunker, Barbara Benedict, **Developing And Maintaining Trust In Work Relationships. Trust In Organizations: Frontiers Of Theory And Research**, Sage Publications, Londra, 1996.

Lewis, J. David, Weigert, Andrew, "Trust As A Social Reality", **Social Forces**, Cilt 63, Sayı 4, 1985, s.967-985.

Mayer, Roger C., Davis, James H., Schoorman, F. David, "An Integrative Model Of Organizational Trust", **Academy of Management Review**, Cilt 20, Sayı 3, 1995, s.709-734.

Mayer, Roger C., Davis, James H., Schoorman, F. David, "An Integrative Model Of Organizational Trust", **Academy Of Management Review**, Cilt 20, Sayı 3, 1995, s.709-734.

Mayer, Roger C., Schoorman, F. David, "Differentiating Antecedents Of Organizational Commitment: A Test March And Simons's Model", **Journal Of Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior**, Cilt 19, Sayı 1, 1998, s.15-28.

McAllister, Daniel J., "Affect-And Cognition-Based Trust As Foundations for Interpersonal Cooperation In Organizations", **Academy Of Management Journal**, Cilt 38, Sayı 1, 1995, s.24-59.

McKnight, Harrison, Cummings, Larry, Chervany, Norman L., "Initial Trust Formation In New Organizational Relationships", **Academy Of Management Review**, Cilt 23, Sayı 3, 1998, 473-490.

Mishra, Aneil K., **Organizational Responses To Crisis. Trust İn Organizations: Frontiers Of Theory And Research**, Sage Publications, Londra, 1996.

Mishra, Jitendra, Morrissey, Molly A., "Trust In Employee/Employer Relationships: A Survey Of West Michigan Managers", **Public Personnel Management**, Cilt 19, Sayı 4, 1990, s.443-486.

Morreale, Sherrwyn P., Shockley-Zabalak, Pamela S.,” Qualitative Study Of Organizational Trust: Leaders Perceptions In Organizations In Poland And Russia”, **Intercultural Communication Studies**, Cilt 23, Sayı 2, 2014, s.69-89.

Narman, Abidin, **Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Ümraniye İlçesi Örneği)**, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012.

Newton, Lucy A, Shore, Lynn McFarlane,”A Model Of Union Membership: Instrumentality, Commitment, And Oppostition”, **Academy Of Management Review**, Cilt 17, Sayı 2, 1992, s.275-298.

Nooteboom, Bart, Six, Frédérique, **The Trust Process In Organizations: Empirical Studies Of The Determinants And The Process Of Trust Development**, Edward Elgar Publishing, Northampton, 2003.

Nyhan, Ronald C., Marlowe JR., Herbert A.,”Development And Psychometric Properties Of The Organizational Trust Inventory”,**Evaluation Review**, Cilt 21, Sayı 5, 1997, s.614-635.

Omarov, Azad, **Örgütsel Güven Ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama**, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009.

Özkalp,Enver ve Kirel,Çiğdem **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayınları, Eskişehir,2004.

Özulucan, Abitter, Deran, Ali, “ Katılım Bankacılığı ile Geleneksel Bankaların Bankacılık Hizmetleri Ve Muhasebe Uygulamaları Açısından Karşılaştırılması”,

Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 11, 2009, s.85-108.

Parlak, Feyza, **Okul Yöneticilerinin İletişim Becerileri İle Örgütse Güven Arasındaki İlişki**, Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2018.

Pehlivan, Pınar, ‘’ Türkiye’de Katılım Bankacılığı Ve Bankacılık Sektöründeki Önemi’’, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 16, Sayı 31, 2016, s.296-324.

Perry, Ronald W., Mankin, Lawrence D.,” Organizational Trust, Trust In The Chief Executive And Work Satisfaction”, **Public Personel Management**, Cilt 36, Sayı 2, 2007, s.165-179.

Polat, Soner, **Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki**, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2007.

Polat, Soner, **Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven**, Pegem Akademi, Ankara, 2009.

Polat, Soner, Celep, Cevat,” Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları”, **Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Cilt 54, Sayı 54, 2008, s.307-331.

Randall, Dona M.,”Commitment And The Organization: The Organization Man Revisited’’, **Academy Of Management Review**, Cilt 12, Sayı 3, 1987, s.460-471.

Richo, David, **Güven Duygusu**, Çev. Mehmed Koç, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul, 2012.

Rousseau, Denise M., Siktin, Sim B. , Burt, Ronald S. , Camerer, Colin, ‘‘Not So Different After All: A Cross-Discipline View Of Trust’’, **Academy Of Management Review**, Cilt 23, Sayı 3, 1998, s.393-404.

Sabuncuoğlu, Ebru Tolay, ‘‘ Eğitim, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ‘’, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, 2007, s.613-628.

Sağlam Arı, Güler, Güneri Tosunoğlu, Nuray, ‘‘ Geleceğin Yöneticileri Astlarına Güvende Hangi Özelliklere Öncelik Veriyor?’’, **Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 18, Sayı 2, 2011, s.85-103.

Saldamlı, Asım, **İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Ve İş gören Performansı**, Detay Yayıncılık, Ankara,2009.

Selvitopu, Abdullah, Şahin, Hülya, ‘‘ Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki’’, **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 14, Sayı, 2, 2013, s.171-189.

Sırım, Veli, ‘‘Türkiye’de Faizsiz Bankacılık Sektörünün Son 10 Yılı Ve Beklentiler’’, **Hak-İş Uluslar arası Emek Ve Toplum Dergisi**, Cilt 2, Sayı 3, 2013, s.185-200.

Solomon, Robert C., Flores, Fernando, **İş dünyasında, Politikada, İlişkilerde Ve Yaşamda Güven Yaratmak**, çev. Ahmet Kardam, Mess Yayınları, İstanbul, 2001.

Tan, Hwee Hoon, Tan, Christy SF., ‘‘ Toward The Differentiaton Of Trust In Supervisor And Trust In Organization’’, **Genetic, Social, And General Psychology Monographs**, Cilt 126, Sayı 2, 2000, s.241-260.

Taşkın, Ayten, **Örgütsel Sessizliğin Kayırmacılığa Etkisi Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü Mersin İli Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin,2018.

Taşkın, Feyza, Dilek, Roşan,” Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık üzerine Bir Alan Araştırması”, **Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, 2010, s.37-46.

Tayran, Sinan, **Türkiye’de Katılım Bankacılığında Müşteri Memnuniyetinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Finans Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Tekingündüz, Sabahattin, **Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven Ve İş Tatminin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması**, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2012.

Terekli, Gözde, **Örgütsel Güven Boyutları Ve İş Tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2010.

Tschannen Moran, Megan, Hoy, Wayne, “Trust In Schools: A Conceptual And Empirical Analysis”, **Journal Of Educational Administration**, Cilt 36, Sayı 4, 1998, s.334-352.

Tschannen-Moran, Megan, Hoy, Wayne K. ,”A Multidisciplinary Analysis Of The Nature, Meaning, And Measure Men Of Trust”, **Review Of Educational Research**, Cilt 70, Sayı 4, 2000, s.547-593.

Tunç, Hüseyin, **Katılım Bankacılığı Felsefesi, Teorisi ve Türkiye Uygulaması**, Nesil Yayıncılık, İstanbul, 2016.

Turunç, Ömer, Çelik, Mazlum, “ İş Tatmini- Kişi Örgüt Uyumu Ve Amire Güven-Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletin Düzenleyici Rolü”, **İş GüçEndüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 14, Sayı 2, 2012, s.57-78.

Türköz, Tolga, Polat, Mustafa, Coşar, Serkan,” Çalışanların Örgütsel Güven Ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü”, **Yönetim Ve Ekonomi**, Cilt 20, Sayı 2, 2013, s.285-302.

Ustaoğlu, Didar, **Türkiye’de Katılım Bankacılığı Sektördeki Yeri Ve Önemi**, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2014.

Uygun, Kübra, **Lise Öğretmenlerinin Personel Güçlendirme Algıları İle Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki: Elazığ İli Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Üniversitesi, Elazığ, 2018.

Ülker, Gönül, “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Yönetici Ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 1, Sayı 16, 2008, s.195-196.

Weber, Linda R., Carter, Allison I. , **The Social Construction Of Trust**, Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, 2003.

Whitener, Ellen M., Brodt, Susan E., Korsgaard, Audrey, Werner, Jon M.,”Managers As Initiators Of Trust: An Exchange Relationship Framework For Understanding Managerial Trustworthy Behavior”, **Academy Of Management Review**, Cilt 23, Sayı 3, s.513-530.

Wiener, Yoash,”Commitment In Organizations: A Normative View”, **Academy Of Management Review**, Cilt 7, Sayı 3, 1982, s.418-428.

Yavan, Öznur,” Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 25, Sayı 25, 2016, s.278-296.

Yenihan, Bora,” Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki”, **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, 2014, s.170-178.

Yücel, Pınar Zorlu, **Örgütsel Güven Ve İş tatmini İlişkisi Ve Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Yılmaz, Ercan, ”İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının İş Doyumları Ve Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi” **İlköğretim Online**, Cilt 8, Sayı 2,2009,s.476-484.

Yılmaz, Kadir, **Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları İle Okulların Etkililik Düzeyleri**, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2015.

Yılmaz, Osman Nihat, **Faizsiz Bankacılık İlkeleri Ve Katılım Bankacılığı**, TKKB Yayınları, İstanbul, 2010.

Yolaç, Gökhan, ”Satış Elemanlarının Örgütsel Bağlılığı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 30,Sayı 8, 2008,s.155-161.

Yozgat, Fazıl, **Faizsiz Ekonomi Sosyo-Ekonomik Yaklaşım**, Araştırma Yayınları, Ankara, 2010.

Zeyrek, A.Osman, **Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları**

Arasındaki İlişkinin İncelenmesi : İstanbul İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi,
Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

