

SİYASET, EKONOMİ ve YÖNETİM ARAŞTIRMALARI DERGİSİ



RESEARCH JOURNAL OF
POLITICS, ECONOMICS AND MANAGEMENT

December 2018, Vol:6, Issue:5

Aralık 2018, Cilt:6, Sayı:5

P-ISSN: 2147-6071

E-ISSN: 2147-7035

Journal homepage: www.siyasetekonomiyonetim.org



Örgütsel Güven ile Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki *Relationship Between Organizational Trust and Individual Job Performance*

Dr. Öğretim Üyesi Mithat TURHAN

Mersin Üniversitesi, Silifke Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, İşletme Bilgi Yönetimi
mithatt@mersin.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Onur KÖPRÜLÜ

Mersin Üniversitesi, Silifke Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, İşletme Bilgi Yönetimi
onurkoprulu@mersin.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi İlter HELVACI

Mersin Üniversitesi, Silifke Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, İşletme Bilgi Yönetimi
ilterhelvacı@mersin.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Geliş 15 Kasım 2018
Düzeltilme Geliş 23 Kasım 2018
Kabul 30 Kasım 2018

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Güven, Bireysel İş Performansı, Finans Sektörü.

© 2018 PESA Tüm hakları saklıdır

ÖZET

Yapılan bu araştırma ile örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu Mersin'de görev yapmakta olan 100 adet banka çalışanı oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında veri toplanmasında Nyhan ve Marlowe (1997), Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen ve Omarov (2009) tarafından yapılan araştırmada kullanılan yöneticiye, örgüte ve arkadaşlara güven olmak üzere toplam üç boyuttan oluşan Örgütsel Güven Ölçeği ve Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen, Altaş ve Kuzu (2013) tarafından uyarlanan İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler, student t testi, ANOVA, Pearson Korelasyon analizi, Kanonik korelasyon ve Regresyon analizine tabi tutulmuş olup yapılan analiz ve testler IBM SPSS 24 Demo versiyonu kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların bireysel iş performanslarının yöneticiye güven, örgüte güven ve arkadaşlara güven ile aralarında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca arkadaşlara güven boyutunun bireysel performans üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

ARTICLE INFO

Article History:

Received 15 November 2018
Received in revised form 23
November 2018
Accepted 30 November 2018

Keywords:

Organizational Trust, Individual Job Performance, Finance Sector.

© 2018 PESA All rights reserved

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between the organizational trust and individual job performance. The sample group of the research is composed of 100 bank employees who are active in the Mersin. In the scope of the study, Organizational Trust Scale which is composed of three dimensions in total consisting of manager trust, coworkers trust and organizational trust scale was used for data collection developed by Nyhan and Marlowe (1997), Cook and Wall (1980) and adopted by Omarov (2009). Individual Job Performance scale was used for data collection developed by Kirkman ve Rosen (1999) and adopted by Altaş and Kuzu (2013). Statistical methods used in this research can be summarized as Student t test one way ANOVA, Pearson Correlation test, canonical correlation and regression analysis which were performed by using IBM SPSS 24 Demo Version. According to research findings indicate that there is a statistically significant and positive relationship between manager, coworkers, organizational trust and individual job performance. Moreover, research findings indicate that empathic tendency has a positive effect on communication skills. It was also found that trust dimension to coworkers had an effect on individual performance.

GİRİŞ

Örgütlerin faaliyetlerin çeşitlenmesi, faaliyet alanlarının genişlemesi, rekabetin artması ve çevresel unsurlardan dolayı örgütün belirlenen hedeflere ulaşmaları için hayata geçirdikleri uygulamalar her geçen gün farklılaşmakta olup değişen koşullara uyum sağlamak adına kendini yöneten takımlar ve katılımcı yönetim anlayışı gibi uygulamalar her geçen gün önemini daha fazla hissettirmektedir. Güven sosyal etkileşimin temel unsurlarından birisi olarak gösterilmektedir. İletişim, liderlik, amaçlara göre yönetim, performans değerlendirme, çalışanlar ve yönetim arasındaki ilişkiler, kendi kendini yöneten takımların hayata geçirilmesi gibi alanlar güvenin önemine kaynak olarak gösterilmektedir (Cummings ve Bromiley, 1996: 303). Çalışanların yönetime katılımları ve kendi kendine yöneten takımların oluşturulması denetim faaliyetine olan ihtiyaç azalmakta, etkileşimin önemi ön plana çıkmakta, güven kavramının ağırlığı büyük ölçüde arttırmaktadır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995: 710). Güven açık iletişimin yaratılması, bilgi paylaşımı ve çatışma yönetimini kolaylaştırmakta olup stratejik esnekliği, öngörülebilirliği ve uyumluluğu da beraberinde getirmekte olup güvenin örgüt bünyesindeki varlığı işletme içindeki yönetim ve denetim maliyetlerinin azalmasına yardımcı olacaktır (Cummings ve Bromiley, 1996: 303). Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler, inançlar ve vizyon yaratmak ancak geniş tabanlı bir örgütsel güvenle başarılabilir. Örgütsel uygulamalara ilişkin çalışanların bilgilendirilmesi örgütte yer alan prosedürlerin adil olduğu yönünde izlenim vermekle birlikte yöneticilerin bilgili ve becerikli olması, yardımsever ve dürüst olması yöneticiye güven oluşturulmasında temel teşkil etmektedir (Mayer ve Gavin, 2005: 847).

Güven işbirliğine dayalı inovasyonun ve bilginin paylaşmasına da imkân sağlamakta, güven ikliminin yaratılması ile iş görenlerin motivasyonlarının artmasını sağlanarak iş performanslarını artmaktadır. Örgüt üyelerinin örgüte, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri yükselirse, örgüt içinde etkinlik ve verimliliğin artacağı ifade edilmekte (Asunakutlu, 2002: 1) olup örgütsel güvenin iş performansını etkilediği ve iş performansı ile pozitif ilişki içerisinde olduğu ifade edilmektedir (Goris, Vaught ve Pettit, 2003: 330; Büte, 2011: 188).

1. Teorik Çerçeve

1.1. Örgütsel Güven

Güven, “iki tarafın birbirlerine kötü niyet taşımayacağına (iyi niyet eksikliği olmayacağına) ve karşı tarafa karşı savunmasız kalma istekliliği olarak tanımlanmaktadır (Polat ve Ceep, 2008: 310). Bir başka tanıma göre güven, diğer tarafın kontrol ya da gözlemlenmesi imkânı olmamasına rağmen karşı tarafın savunmasız kalmaya istekli olması olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede güvenen kişi risk üstlenmekte olup üstlendiği risk savunmasız olmasından kaynaklanmaktadır. Güven duygusu güvenilen kişinin sahip olduğu karakterin dürüstlüğünden kaynaklanmaktadır. Güvenilen kişinin güvenin sağlanması için sahip olması gereken özellikler ise güvenilen tarafın yeteneğine, yardımseverliği-iyilikseverliği ve dürüstlüğüne dayandırılmaktadır (Mayer ve Gavin, 2005: 847). Yetenek güvenilen kişinin çalışma alanına ilişkin beceriye sahip olmasına yönelik olan algıdır. Yardımseverlik ise güvenen kişinin güvenilen kişinin kendisiyle ilgilendiğine yönelik algısıdır. Dürüstlük güvenilen kişinin sahip olduğu bir takım ilkelere sahip olması ve güvenen kişi tarafından bu ilkelerin doğru kabul edilebilir olarak algılanmasıdır. Güvenin çıktısı güvenen ile güvenilen arasındaki ilişkiye bağlı olarak ortaya çıkan güvenen kişinin üstlenmiş olduğu risk olduğu ifade edilmektedir. Bu kapsamda daha fazla risk güvenen kişinin daha fazla risk alıcı davranışlar göstermesi anlamına gelecektir. Güvenen kişi yalnız ve savunmasız olmak yerine karşı tarafa güvenerek güvenilen kişiye karşı savunmasızlığı kabul eder. Bu durumda kişi savunmasızdır ancak artık yalnız değildir. Güven risk almaya yönelik davranışsal niyet olarak genelleştirilebilir. Örneğin bir çalışan yöneticisine güvenebilir ve bu yüzden hata yapmaya istekli olduğunu kabul etmektedir. Bununla birlikte güvenen kişi hata yaptığını kabul edene kadar gerçekte bir risk üstlenme durumu yoktur. Güven hem kişi hem de örgüt düzeyinde oluşur fakat kişiye güven ve örgüte güven farklı kavramlardır. Örgütsel güven örgütün imliğine veya kişiliğine olan güveni ifade etmekte olup örgütteki güvenin kaynağı örgüt sahibi veya yöneticisinin kişiliğinden, merkezleşmiş yapıdan ve örgüt kültüründen kaynaklandığı ifade

edilmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Örgütsel güven kavramı; yöneticiye güven, işletmeye güven ve çalışma arkadaşına güven olmak üzere üç bölümde incelenmektedir.

Yöneticiye güven: Yöneticinin çalışanı ile güven ilişkisini inşa etmesi için tutarlı ve saygın davranış göstermesi, denetimi paylaşması ve dağıtması, alınan kararlarda çalışanın da görüşlerine değer verdiğini hissettirmesi, etkili iletişim kurması ve ilgi göstermesi gerekmektedir (Büte, 2011: 175-176). Yönetici pozisyonunda bulunan kişilerin astlarıyla kuracakları ilişkilerde özverili olmaları ve örnek davranışlar göstermeleri (Demircan ve Ceylan, 2003: 140) ve yöneticilerin astların ihtiyaçlarına duyarlı olmaları ve onlara arkadaşça yaklaşım göstermesi ile astlar ile yönetici arasındaki ilişkilerin gelişmesi mümkün olacaktır. Oluşturulan bu ilişkiye bağlı olarak çalışanların güven duygusu gelişebilecektir (House, 1996: 9-10) . Bununla birlikte çalışanın ihtiyaçlarına odaklı bakış açısı çalışanların performanslarını da arttıracaktır (House, 1971: 325). Çalışanları açısından güvenilir olan, çalışanlarına ilgi gösteren ve adil davranan yöneticiler, çalışanların istedik davranışları göstermeleri açısından da büyük etkiye sahip olabilmektedir (Chiaburu ve Lim, 2008: 454).

Örgütün Kendisine Güven: Örgütsel güvenin yaratılmasında dikkate alınan bir diğer boyut ise örgüte güvendir. Örgüte güven, bireyin örgüte ilişkin ilişki ve davranışlar ile ilgili beklentilerini yansıtmakta olup örgütsel destek ve örgütsel adalet gibi örgütün bütününe etkileyen unsurlarla bütünleştirilmektedir (Kuzu ve Altaş, 2013: 32). Örgütsel güven ile yöneticiye güven birbirleriyle ilişkilendirilmekte olup örgüte güveni sağlayan unsurun örgütün adaletli uygulamaları olduğu ifade edilmektedir (Büte, 2011: 176). Örgütün adaletli olması; örgütsel karar ve uygulamaların çalışanların algıları üzerinde yaratmış olduğu etkilerin sonucu şeklinde ifade edilebilmektedir (aktaran İçerli, 2010: 69).

Çalışma Arkadaşlarına Güven: Örgütlerde çalışanların karşılıklı etkileşim içinde buldukları, paylaşım içinde oldukları ve belirlenen amaçların gerçekleştirilmesinde birlikte hareket ettikleri, sosyal faaliyetleri beraberce gerçekleştirdikleri gruplar bulunmaktadır. Bu noktada çalışanlar benzer duygu, düşünce ve ortak ilgilere sahip çalışma arkadaşları ile birlikte gruplar oluşturulmaktadır. Oluşturulan gruplar biz duygusuyla hareket ederken oluşturulan grup üyeliğinin devamının temelinde birbirine güven yatmaktadır (Büte, 2011: 177). Çalışma arkadaşlarına güven, kişinin sahip olduğu iş arkadaşının yetenekli, bilgili olduğuna olan inanç ve adil ve etik davranışlar göstereceğine yönelik güveni ifade etmektedir. Bunun yanında çalışma arkadaşlarına güven boyutu, çalışan kişinin grup üyelerini desteklemesi ve bilgi saklayarak onlara karşı bir avantaj elde etmemesini de kapsamaktadır. Çalışma arkadaşlarına güven aynı zamanda meslektaşlarının verdikleri söze ve bu sözler doğrultusunda hareket edeceklerine yönelik olan inançtır (Ferres, Connell ve Travaglione, 2004: 609). Çalışma arkadaşlarına güven örgütsel desteğin artmasında, işten ayrılma niyetinin azalmasında ve daha fazla örgütsel bağlılığın sağlanmasında büyük önem taşımaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları artması da onların üretkenliklerinin ve bireysel performanslarının artmasını sağlamakta olup (Mathieu ve Zajac, 1990: 171) yüksek performansın temelinde karşılıklı olarak birbirine güvenen çalışma arkadaşlarının varlığı büyük önem taşımaktadır (Costigan, Ilter ve Berman, 1998: 303).

1.2. Bireysel İş Performansı

Performans çalışanların yaptıkları işle ilgili yetenekleri, becerileri, tecrübeleri, iletişim biçimleri, ortaya koydukları gayret, sahip oldukları çalışma disiplini, takım çalışmasına yatkınlıkları ile ilişkili olup işi yapan kişinin yaptığı işle ilgili belirlenen hedeflerin ne kadarını başarılabilmişinin niteliksel ve niceliksel olarak ifadesidir şeklinde tanımlanmaktadır (Güney, 2015: 187). İşletmelerde karşılaşılan problemlerin başında iş görenlerin performanslarını istenen düzeylere çıkarabilecek uygulamaları hayata geçirmektir. Bu uygulamalar maddi olabileceği gibi manevi unsurlar olabileceği gibi örgütsel politika ve uygulamalara bağlı olarak da şekillenebilmektedir. İş görenlerin performanslarının artışının sağlanması tüm yöneticilerin temel sorumlulukları dâhilinde değerlendirilmektedir. Utulmamalıdır ki işletmelerde performans artışını sağlayacak olan uygulama ve düzenlemelerin hayat geçirilmesi çalışanların daha istekli çalışmalarını sağlarken daha verimli olmalarını da sağlamaktadır. Verimli iş görenlere sahip olmak da işletmelerin sahip olduğu rekabet güçlerine güç katarak uzun süre varlıklarını devam ettirmelerini sağlar (Güney, 2015: 188). Çalışanların

yüksek performans göstermesi için öncelikli olarak yapmış olduğu işle ilgili bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olması gerekmektedir. Bunun yanında çalışanın sahip olduğu bu yetkinlikleri harekete geçirecek motivasyona ve örgütsel karar ve uygulamalarla desteklenmesine bağlıdır (Gürbüz, 2017: 204). Örgütsel karar ve uygulamalara örnek olarak; örgütün ödül dağıtım kararları, yetki ve sorumluluk devirleri, çalışanların karar alma süreçlerine dâhil edilmesi ile ilgili uygulamalar gösterilebilir (aktaran İçerli, 2010: 69). Örgütün ödül dağıtım kararlarının temelinde örgütün adil olması bulunmaktadır. Örgütsel adalet, örgüt ile çalışan arasında adeta bir tutkal vazifesi görerek, örgüt tarafından ortaya konulan uygulamaların adil olduğuna ilişkin algı yaratılmasını sağlayarak yönetime olan güveni arttıracaktır (Stecher ve Rosse, 2005: 229). Ayrıca çalışanların karar verme süreçlerinde söz sahibi olmalarını sağlayacak örgütsel uygulamalara ağırlık verilmesi ve verilecek kararlarda çalışanların etkili olmalarının sağlanması, fikirlerine değer verilmesi ve verilen kararlarda öne sürülen fikirlerin dikkate alındığının somut şekilde görülmesi çalışanların örgütlerine daha fazla güven duymalarını sağlamaktadır (Bell ve Mjoli, 2013: 454-455). Örgütsel güvenin artması ise çalışanların iş performansının artmasını sağlayacaktır (Greenberg, 2006: 59).

2.Araştırma Yöntemi

Araştırmanın örneklem grubunu Mersin’de görev yapmakta olan 100 adet banka çalışanı oluşturmakta olup kolayda örneklem yoluyla veri toplanmıştır. Araştırmada yer alan değişkenlerin ölçümü için hazırlanan anket formu üç bölümden oluşmakta olup toplam 33 soru yer almaktadır. Anketin ilk kısmındaki bölümde katılımcıların demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi) yönelik sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde, Nyhan ve Marlowe (1997), Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen ve Omarov (2009) tarafından yapılan araştırmada kullanılan yöneticiye, örgüte ve arkadaşlara güven olmak üzere toplam üç boyuttan Örgütsel Güven Ölçeği ve Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen, Altaş ve Kuzu (2013) tarafından uyarlanan İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel güven ve iş performansı ölçeklerinin iç tutarlılıklarına ilişkin Cronbach Alfa değerleri sırasıyla; 0,930 ve 0,828 olarak tespit edilmiş olup çalışmada kullanılan ölçek sonuçları yeterli güvenilirlik düzeyine sahiptirler (Akgül ve Çevik, 2003:435-436). Çalışmadaki istatistik yöntemler olarak Shapiro Wilk normal dağılım kontrol testi, Pearson korelasyon testi, kanonik korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Bu analizler IBM SPSS 24 Demo versiyon ile yapılmış olup aşağıda sunulan hipotezlerin sınanması yapılacaktır.

H1: Örgütsel güven alt boyutları ile bireysel iş performansı arasında ilişki vardır.

H2: Örgütsel güven alt boyutları bireysel iş performansını etkilemektedir.

Araştırmada verilere ilişkin aritmetik ortalamaların ve korelasyon katsayılarının yorumlanmasında aşağıda yer alan aritmetik ve korelasyon katsayı aralıkları dikkate alınarak değerlendirmelerde bulunulmuştur (Özdamar, 2003: 32).

Tablo 1: Korelasyon Katsayı ve Aritmetik Ortalama Değerleri

Korelasyon Katsayıları	Değer	Aritmetik ortalamalar	Değer
Çok Düşük İlişki - 0,20	0,00	Çok Düşük	1-
Düşük İlişki 0,40	0,21 -	Düşük	1,80-
Orta Düzeyde İlişki 0,60	0,41 -	Orta	2,60-
Yüksek Düzeyde İlişki 0,80	0,61 -	Yüksek	3,40-
Çok Yüksek İlişki 1,00	0,81 -	Çok Yüksek	4,20-

3.Araştırma Bulguları

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan bireylerin bireysel özelliklerine ilişkin dağılım Tablo 2’de sunulmuştur

Tablo 2: Demografik değişkenlere ait özet istatistikler

		Sayı (N=100)	N %
Yaş	21-30	36	36,0%
	30-40	47	47,0%
	40-50	14	14,0%
	50 ve üstü	3	3,0%
Cinsiyet	Erkek	57	57,0%
	Kadın	43	43,0%
Eğitim Durumu	Lise	6	6,0%
	Lisans	91	91,0%
	Lisansüstü	3	3,0%
Meslekteki Deneyim Süresi	1-5	35	35,0%
	6-10	35	35,0%
	11-15	12	12,0%
	16-20	11	11,0%
	21 yıl ve üstü	7	7,0%
Medeni Durum	Evli	64	64,0%
	Bekar	36	36,0%
Çalıştığınız Banka	Devlet	47	47,0%
	Özel	53	53,0%
Aylık Gelir	2000-3000	43	43,0%
	3000-4000	26	26,0%
	4000-5000	17	17,0%
	5000-6000	7	7,0%
	6000 ve üzeri	7	7,0%
İşletmedeki Göreviniz	Banka Memuru	38	38,0%
	Operasyonel Şef	4	4,0%
	Müşteri ilişkileri yetkilisi	51	51,0%
	Müdür	7	7,0%

Tablo 2’de görüleceği üzere 100 katılımcıya ait (53 Erkek, 47 Kadın) demografik özellikler verilmekte olup en fazla yaş oranı 30-40 yaş (%47), en düşük ise 50 ve üstü yaş (%3) grubunda gözlemlenmiştir. Çalışmada yer alan bireylerin %91’i lisans mezunudur. Bireylerin %70’lik bir bölümünün meslekteki deneyimi 1-10 yıl arasındadır. Medeni durum incelenecek olduğunda bireylerin %64’ü evli, %36’sı bekârlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %47’si devlet, % 53’ü özel bankalarda görev yapmaktadırlar. Gelir durumu incelendiğinde, bireylerin %43’ü 2000-3000 TL (en düşük), %7’si ise 6000 TL (en yüksek) ve üzeri aylık maaş almaktadırlar. Bireylerin %38’i Banka memuru, %4’ü operasyon şefi, % 51’i Müşteri ilişkileri yetkilisi ve %7’si müdür olarak görev yapmaktadırlar.

Tablo 3: Örgütsel Güven Alt Boyutlarının İş Performansı Ölçeği İle Olan Değişim İlişkisine Ait Korelasyon Sonuçları

Korelasyonlar		İş Performansı
Yöneticiye Güven	Pearson Korelasyon	,319
	P değeri	,001
Arkadaşlara Güven	Pearson Korelasyon	,515
	P değeri	,000
Örgüte Güven	Pearson Korelasyon	,447
	P değeri	,000

Tablo 3'te görüleceği üzere Örgütsel Güven alt boyutları ile İş Performansı ölçek puanları arasında pozitif yönlü, orta seviyede ve istatistik önem içeren korelasyonlar tespit edilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Güven Alt Boyutlarının İş Performansı Ölçeğindeki Değişime Olan Etkisine Ait Kanonik Korelasyon Sonuçları

Kanonik Korelasyonlar							
	Korelasyon	Özdeğer	Wilks Statistic	F	Num S. D.	Denom S. D.	P değeri
1	,533	,398	,715	12,727	3,000	96,000	P < 0,001

Tablo 4'te belirtildiği üzere, her bir ölçeğe ait alt boyutların, birer set olarak ele alınıp birbiriyle olan değişim ilişkisi, kanonik korelasyon analiziyle incelenmiştir. Burada amaç, Örgütsel güven alt boyutlarından yola çıkarak İş performansı puanlarındaki değişimi minimum hatayla açıklayacak modeli oluşturmaktır. Kanonik korelasyon tablosunda sadece tek bir tane kanonik korelasyon fonksiyonu sonucu verilmiştir bunun da sebebi İş Performansı ölçeğinin tek boyutlu olmasıdır. Fonksiyon 1'de korelasyon 0,533 olarak hesaplanmıştır ve bu korelasyon istatistik önem içermektedir ($p < 0,001$).

Tablo 5: Kanonik Sette Yer Alan Bağımsız Değişkenlere Ait Standartlaştırılmış Kanonik Katsayılar

Değişken	1
Yöneticiye güven	,053
Çalışma arkadaşlarına güven	,687
Örgütün kendisine güven	,364

Tablo 5'te kanonik sette yer alan bağımsız değişkenlere ait standartlaştırılmış kanonik korelasyonlar görülmekte olup bu tablodan elde edilen katsayılar fonksiyona yazılınca;

$V_1 = (0,053 * YG) + (0,687 * ÇAG) + (0,364 * ÖG)$ sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuca göre kanonik setteki en fazla etkin bağımsız değişkenin Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyutu olduğu gözlemlenmiştir, dolayısıyla bağımlı değişkende (İş Performansı) meydana gelen değişimi en iyi açıklayan alt boyut arkadaşlara güven alt boyutudur.

Tablo 6: Setler Arası Varyans Açıklama Oranları

Varyans açıklama oranları				
Kanonik Değişken	Set 1 kendisini	Set 2'nin Set 1'i	Set 2 kendisini	Set 1'in Set 2'yi
1	,664	,189	1,000	,285

Tablo 6'da incelenmesi gereken, Set 1'in Set 2'yi açıklama sonucudur. Set 1'de Örgütsel Güven ölçeğine ait alt boyutlar, bağımsız değişken olarak, Set 2'de ise İş Performansı ölçeği bulunmaktadır dolayısıyla bağımsız değişken setinin, bağımlı değişkendeki varyansı açıklama oranı incelenecektir; bu oran 0,285 olarak hesaplanmıştır aynı zamanda kanonik korelasyon katsayısının (0,533) karesidir.

Tablo 7: Örgütsel Güven Alt Boyutlarının, İş Performansı Ölçek Puanlarındaki Değişime Etkisi Çoklu Regresyon Analizi

Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin St. Hatası
1	,533 ^a	,285	,262	,58923

a. Bağımsız değişkenler: (Sabit), Örgütün kendisine güven, Çalışma Arkadaşlarına Güven, Yöneticiye Güven

Yapılan regresyon analizinde, Örgütsel Güven alt boyutları ile, İş Performansı ölçek puanlarındaki değişime ilişkisi araştırıldığında aralarında pozitif yönlü, orta seviyede doğrusallık içeren bir korelasyon olduğu ($r=0,533$) gözlemlenmiştir.

Katsayılar ^a

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P değeri
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	2,173	,348		6,252	,000
	Yöneticiye Güven	,022	,092	,028	,236	,814
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	,329	,139	,367	2,370	,020
	Örgütün Kendisine Güven	,166	,104	,194	1,593	,115

a. Bağımlı Değişken: İş Performansı

Örgütsel güven ölçek alt boyutlarının, İş Performansı ölçek puanlarındaki değişimi tahminlemesine yönelik oluşturulan regresyon analizi sonuçlarına göre daha önceden yapılan kanonik korelasyon analiz sonuçlarına benzer olarak sadece çalışma arkadaşlarına güven alt boyutuna ait regresyon katsayısı ($\beta=0,329$; $p=0,020$) istatistik önemli bulunmuş diğer alt boyutların katsayıları önemsiz olarak tespit edilmiştir).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Yapılan çalışma sonucunda örgütsel güvenin alt boyutlarıyla (yöneticilere güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgütün kendisine güven) bireysel iş performansı arasında ilişkinin olduğuna yönelik H1 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer taraftan örgütsel güvenin alt boyutlarından sadece çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunun bireysel iş performansını etkilediği tespit edilmiş olup H2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Güven; insan ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesine katkı sağlarken çalışma hayatında yerine getirilen faaliyetlerin eşgüdümsel olarak devam ettirilmesine de yardımcı olmaktadır (Horuz, 2014:2). Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi çoğu zaman çalışanları karşılıklı bağımlılığın dayanmakta olup güvenin inşa edilmesi çalışanların birlikte daha etkin şekilde çalışmalarını beraberinde getirebilmektedir (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995: 710). Örgütsel güven bilginin en doğru şekilde iletilmesi, sorunların çözüme kavuşturulması, yetki devri, sorumlulukların paylaşılması gibi birçok ilişkiyi etkileyici bir değişken özelliğine sahiptir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 48). Bu noktada örgütsel güvenin dört temel unsura bağlı olarak geliştirilebileceği ifade edilmektedir. Bunlar örgüt içi iletişimin açık şekilde yapılması, karar alma süreçlerinde çalışanların görüşlerinin dikkate alınması, bilginin paylaşılması ve hislerin ve beklentilerin doğru olarak paylaşımıdır (Kuzu ve Altaş, 2013: 31). Yetkilendirilmiş ve karar verme mekanizmalarının içinde yer alan çalışanların çalışma arkadaşlarına güven duygularının olumlu yönde gelişmesi mümkün olmaktadır. Bunun yanında örgütsel uygulamalar ve politikalar ile ilgili bilgilendirilen ve bu çerçevede aidiyet duyguları geliştirilen çalışanların varlığı örgütsel güvenin pekiştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Asunakutlu, 2011: 12). İş görenlerin çalışma arkadaşları ile olan etkileşiminde ekip ve takım olma bilincinin yaratılması ve işbirliği imkânlarını yaratılması, duygudaşlık ve iletişim ile ilgili eğitimlerin verilmesi ile yardımlaşma duygularının harekete geçirilmesi güvenin yaratılması açısından önemli görülmektedir. Ayrıca çalışanların örgütsel güven duygularının artışı için örgütün uygulamaya koyduğu işletme politikalarının ve yöneticilerin uygulamaya koyacağı faaliyetlerin adil olmasına dikkat edilmelidir. Örgütlerde adalet algısının varlığı halinde

çalışanların örgütlerine ve yöneticilerine güven duygularının artışı ve buna bağlı olarak ta örgütlerine bağlılıklarının ve performanslarının artışı sağlanabilir. Bunun yanında yöneticilerin çalışanların düşüncelerine önem vermesi ve alınacak kararlarda iş görenlere söz hakkı tanınması, iş görenlerin ihtiyaçlarına duyarlı olunması ve yöneticilerin arkadaşça ilişki kurlmaları da güven ikliminin oluşmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Altaş, S. S., Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41.
- Akgül, A., Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Emek Ofset, Ankara.
- Asunakutlu, T. (2011). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(9), 1-13.
- Bell, C., Mjoli, T. (2014). The Effect of participative leadership on organisational commitment: Comparing its effects on two gender groups among bank clerks. *Academik Journal*, 8 (12), 451-459.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1). 171-191.
- Cook, J., Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 53(1), 39-52.
- Costigan, R. D., Ilter S. S., Berman, J. J. (1998). A multi-dimensional study of trust in organizations. *Journal of managerial issues*, 10 (3), 303-317.
- Cummings, L. L., Bromily, P. (1996). *The organizational trust inventory (OTT): Development and validation*, in Kramer, R. and Tyler, T.(Eds.), *Trust in Organizations*, Thousand Oaks, Sage, CA.
- Demircan, N., Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Ferres, N., Connell, J., Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 608-622.
- Greenberg, J. (2006). Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. *Journal of applied psychology*, 91(1), 58-69.
- Güney, S.(2015). *İnsan kaynakları yönetimi*. Nobel, Ankara.
- Gürbüz, S. (2017). *İnsan kaynakları yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. Seçkin, Ankara.
- Horuz, F. I. (2014). *Mesleki Doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- House, R.J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16 (3), 321-339.

- House, R.J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy and a reformulated theory. *Leadership Quarterly*, 7 (3), 1-17.
- Huff, L., Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- Goris, J. R., Vaught, B. C., Pettit, J. D. (2003). Effects of trust in superiors and influence of superiors on the association between individual-job congruence and job performance/satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 327-343.
- İçerli, L. (2009). *Örgüt yapısı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kirkman, B. L., Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 46-57.
- Mathieu, J.E., Zajac, D.M. (1990). A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- Nyhan, R. C., Marlowe Jr, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumu: özel bir sektörde uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özdamar, K. (2003). *SPSS ile biyoistatistik*. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Polat, S., Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Stecher, M., Rosse, J.G. (2005). The distributive side of interactional justice: The effects of interpersonal treatment on emotional arousal. *Journal of Managerial Issues, ProQuest Psychology Journals*, 17 (2), 229-246.