

ÖRGÜTSEL GÜÇ VE ÖRGÜTSEL GÜVENİN PATRONAJ İLİŞKİLERİNDEKİ DAR BOĞAZI: KKTC ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Eylül Kuzucu

Yakın Doğu Üniversitesi

Doktora Öğrencisi

Posta Adresi: Çağlayan Mh. Fuat Ali Paşa Sok. No: 11 Lefkoşa KKTC

E-posta: eylul.kzc@gmail.com

Mustafa Sağsan

Yakın Doğu Üniversitesi

Prof. Dr.

Posta Adresi:Yakın Doğu Blv. Sosyal Bilimler Enstitüsü Lefkoşa KKTC

E-posta: mustafa.sagsan@neu.edu.tr

Özet

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren özel sektör çalışanlarını kapsayan bu araştırmada, patronaj ve yönetici ilişkilerinde güç algısı ile güven kavramları, çalışanlar perspektifinden gözlemlenmiştir. İşgörenlerin, algıladıkları güç ile işletmeye karşı duydukları güven, yöneticiye karşı duydukları güven, işyerine duydukları aidiyet ve işletmenin dürüstlüğüne dair ilişkileri incelenmiştir.

Araştırmada KKTC' de bulunan 204 özel sektör çalışanlarına, 5' li Likert ölçeği kullanılarak 50 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Nicel araştırma yöntemleri kullanılarak tamamlanan analizler sonucunda; işletmeye duyulan güven ve yöneticiye duyulan güven faktörlerinin, algılanan güç ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu; fakat işyerine aidiyet ve işyerinin dürüstlüğüünün, algılanan güç arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel güç, Örgütsel güven, Patronaj*

Alan Tanımı: İşletme (İnsan Kaynakları Yönetimi)

Abstract

THE STRAIT OF ORGANIZATIONAL POWER AND ORGANIZATIONAL TRUST IN PATRONAGE RELATIONSHIP: AN EMPRICAL STUDY ON PRIVATE SECTOR EMPLOYEES IN TRNC

The aim of this study is to examine the relationship between patronage relations and managers relations in the concept of power perception from the perspective of employees. Both the power which is perceived by the employee and the trust which is gained by employee as well have been observed in this study. The independent variables are trust to business, trust to managers, loyalty to workplace, and honesty for business. The dependent variable is the power which is perceived by employees.

204 respondents are received by using the 5 likerts scale for 50 questions includes demographic section within the questionnaire. Qualitative method are used and results are indicated that there is a relationship between power which is perceived by employees and trust to business, trust to managers. Therefore, h1 and h2 are accepted and h3 and h4 are rejected.

Keywords: *Organizational power, Organizational trust, Patronage*

JEL Code: M54

1. GİRİŞ

1.1. Güç, Güven ve Algı Kavramları:

Bu çalışmanın temel amacı, örgütsel güven faktörünü oluşturan bileşelerden; işletmeye güven, yöneticiye güven, işletmeye aidiyet ve işletmenin dürüstlüğü ile işgörenlerin algıladıkları güç arasındaki ilişkinin anlamlılığı arasındaki ilişkinin

tanımlanmasıdır. Çalışma, insan ilişkilerinde ve örgüt ilişkilerinde önemli rol oynayan güven kavramının önemini altını çizerek, güç algısını hangi boyutta ve hangi faktörle/ faktörlerle etkilediğinin ortaya konmasına yardımcı olacaktır. Bu nedenle öncelikle, sosyal bilimlerin önemli kavramlarından olan güç, güç kaynakları, örgütsel güç ve güç algısı ile ilgili yazın incelenmiştir. Sonrasında güven, örgütsel güven ve örgütsel güveni temsil eden; yöneticiye güven, işletmeye güven ve güvenin boyutları kavramlarına ilişkin literatür çalışmaları incelenmiştir. Araştırmanın can alıcı noktalarından biri, ilgili kavramların, kamu kurum ve kuruluşlarında değil, özel sektör çalışanları üzerinde yapılmasının temelini oluşturan, patronaj kavramı ve patronaj ilişkileridir. Örgütsel güveni temsil eden faktörleri ile işgörenlerin güç algıları arasında bir ilişkinin var olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Güç kavramı, bir diğer bireyi kontrol altına alma potansiyeli ile örtüşmekte veya başka bir kişinin davranışlarına istendiği şekilde müdahale etme şeklinde tanımlanmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2004, s. 249). Bu tanımlamalardan bir tanesi bize gücü, bir kişiyi, direnç göstermesine karşın belirli bir eyleme zorlamak için kullanmak olarak tanımlamaktadır (Özkara: 2014).

Güven kavramını tanımlayanlardan biri Griffin (1967), risk olan bir durumda istenen bir başarının ortaya çıkması için inanç olarak tanımlamaktadır. Yine güveni, inanç olarak tanımlayanlardan Luhman (1979) ise, bireyin, karşı tarafın öngörülebilir, adil ve ahlaki kurallara uygun şekilde davranacağına yönelik inancını temsil eder.” şeklinde yorumlamıştır. Güveni, beklenti olarak tanımlayan Heimovics (1984) ise “bir kişinin, başka bir kişinin veya grubun yararlı ya da fedakâr olacağına yönelik beklentisidir .” şeklinde ifade etmiştir.

Güven tanımları incelendiği zaman, güven kavramına ilişkin olarak;

- Zamanla geliştiği,
- Karşılıklı bağımlılığı zorunlu kıldığı,
- Olumlu yönde bir inanç, istek ve beklenti içerdiği,
- Bireyin, karşısındakine savunma yapma isteğini azalttığı, açık olma isteğini arttırdığı,
- Güven duyulan kişinin davranışlarının ya hiç kontrol edilmediği ya da daha az kontrol edildiği,
- İki veya daha fazla bireyin etkileşimi ile şekillendiği ortaya çıkmaktadır (Özler, 2012:23-24’ den aktaran (Batı ve Tutar, 2016, s. 36).

Algı sürecini etkileyen faktörler ise;

- Algılanan nesneye ilişkin nitelikler/ özellikler (canlı/ cansız varlık, olay, durum, eşya, kişi)
- Algıya sahip olan bireyin özellikleri (bireysel özellikleri, geçmiş tecrübeleri, kişiliği)
- Algının gerçekleştiği ortam (sosyal, fiziksel çevre koşulları, örgütsel çevre koşulları) (Bakan ve Kefe, 2014). Şeklinde ifade edilmektedir.

Yönetenlerin gerçekleştirdiği uygulamalar, işgörenlerin algısını değiştirecek olan kavramdır. Yönetenler, işgörenlerin verdikleri mesajları ve gerçekleştirmek istedikleri uygulamaları doğru şekilde algılamalarından sorumludur (Ersoy, 2012).

2. GÜVEN VE GÜÇ ALGISI

2.1. Araştırmanın Modeli ve Temel Sorunsalı

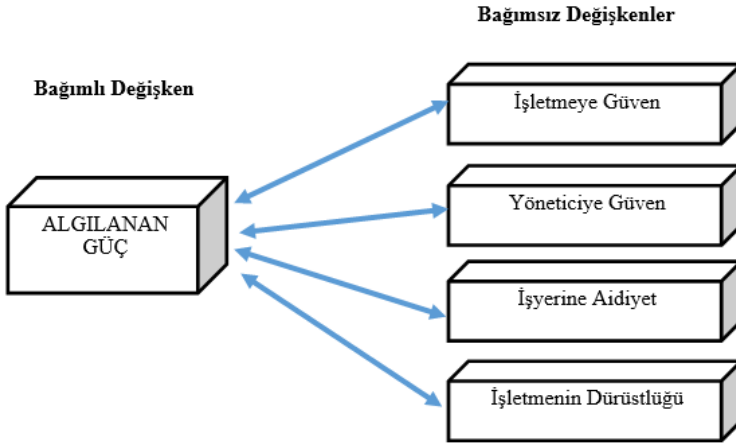
Bu araştırmanın modeli iki veya daha çok sayıda değişken arasındaki ilişkiyi belirlemeyi sağlayan ilişkisel tarama modelidir (Şekil 1).

Bu araştırmanın analiz düzeyi KKTC' de özel sektördeki işgörenlerdir. Anketler, özel sektör çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Güven ve güç algısı çalışmanın temel gerekçesidir. Bu bakımdan incelendiği zaman, güven değişkenleri ile algılanan güç kavramı arasındaki ilişkinin farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Patronaj ilişkilerinin ve patronu temsil eden yöneticilerin, özel sektörde işverenin talepleri ve beklentileri doğrultusunda hareket ettiği, bu talep ve beklentilerin örgüte göre değişiklik gösterdiği düşünüldüğü için çalışma, özel sektör işgörenlerinin olduğu örgütlerde uygulanmıştır. Çalışma, hem yönetici pozisyonunda yani patronla direkt teması olanlar hem de ara kademe yöneticilerle çalışan, patronla direkt teması olmayan işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırma, örgütsel güven oluşumunu etkileyen faktörler ile işgörenlerin güç algısı bağlamında irdelenmiştir.

Aşağıdaki temel araştırma modeline bağlı olarak bu çalışmada bağımsız değişkenler; işletmeye güven, yöneticiye güven, işyerine aidiyet, işletmenin dürüstlüğü iken, bağımlı değişken algılanan güç olarak kurgulanmaktadır. Başka bir ifadeyle, bu çalışmada; işletmeye olan güven, yöneticiye olan güven, işyerine aidiyet ve işletmenin dürüstlüğü kavramlarının güç algısına etkisinin altı çizilmeye çalışılmıştır.

Şekil 1: Araştırmanın Bağımlı- Bağımsız Değişkenleri ve Tasarımı



Bu araştırmanın bağımlı değişkeni algılanan güç, bağımsız değişkenleri ise; Şekil 1’ de görülebileceği gibi; işletmeye güven, yöneticiye güven, işletmeye aidiyet, işletmenin dürüstlüğü kavramlarıdır.

Bu araştırmanın tasarımına ilişkin detaylı açıklama sorularını şu şekilde ifade edebiliriz.

1. Bir işletmedeki algılanan güç ile o işletmeye ait çalışanların, işletmeye ve yöneticiye duyduğu güven arasında nasıl bir ilişki kurulabilir?
2. Bir işletmedeki işgörenin, algıladığı güç ile işletmeye duyduğu aidiyet birbirini etkiler mi?
3. İşletme dürüst oldukça, işgörenlerin algıladığı güç, azalmakta mıdır?

2.2. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada nicel bir çalışmadır. KKTC’ de özel sektör işgörenlerinden veri toplamak için öncelikle birincil veri toplama yöntemlerinden olan anket düzenlenmiştir. Araştırmada üç bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. İlk bölüm, anket katılımcılarını demografik yapısını tespit etmek için, ikinci

bölüm, çalışanların algıladıkları güç kullanımını tespit etmek amacıyla ve üçüncü bölüm ise, örgütsel güveni ölçümlenmektedir. Örgütsel güven algısı ile ilgili olarak; işletmeye olan güven, yöneticiye olan güven, işletmeye olan aidiyet duygusu ve işletmenin dürüstlük/ açıklık algısı da göz önüne alınmıştır.

Anket soruları (1) Katılımcıların demografik bilgilerinden oluşan genel sorular, (2) İşgörenlerin güç algısı ile ilgili sorular, (3) İşletmeye güven, yöneticiye güven, işletmeye aidiyet ve işletmenin dürüstlüğünü belirleyen 5' li Likert ölçeğine dayanan sorulardan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan katılma düzeyleri; tamamen katılıyorum= 1, katılıyorum= 2, fikrim yok= 3, katılmıyorum= 4, hiç katılmıyorum= 5 değerleri ile belirtilmiştir. Veriler, Kasım 2016- Haziran 2017 tarihleri arasında toplanmıştır.

Anket sorularının 24 tanesi algılanan güçle ilgili sorulardan oluşmaktadır. 8 soru işletmeye güven, 6 soru yöneticiye güven, 7 işletmeye aidiyet, 5 işletmenin dürüstlüğü faktörlerini belirlemek için sorulan sorulardan oluşmaktadır.

Algılanan güç anketi soruları, Çiğdem Kirel' in de 1998 yılında yapmış olduğu araştırmada kullandığı kitabından hazırlanmıştır. Algılanan güç anketinin 1989 yılında Belle Rose Ragins' in araştırması için hazırlandığı, 25 sorunun yer aldığı anketten 19 sorunun seçilip, kullanıldığı ifade edilmektedir (Kirel, Ç., 1998)

Örgütsel güvene ilişkin ilk sekiz soru ve yöneticiye olan güveni ölçümlediğimiz altı soru, İslamoğlu ve ark. (2007); Demircan (2003) çalışmalarından alınmıştır.

İşletmeye olan aidiyete ilişkin yedi soru, Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından hazırlanan psikolojik sahiplenme ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. (Demirkaya ve Kandemir, 2014). Örgütsel güvenin, işletmenin açıklık/ dürüstlük, örgütün iletişimdeki samimiyetine ilişkin üç soru ise Bromiley ve Cummings (1996) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Güven Envanterinin kısa formundan elde edilmiştir. Açıklık ve dürüstlüğe ilişkin, iki soru tarafımızca eklenmiş ve güvenilirlikleri diğer sorularla birlikte ölçülmüştür. Toplam 50 sorudan oluşan anket, özel sektör işgörenlerine iletilmiştir. 204 işgören tarafından yanıtlanmıştır.

2.3. Araştırmanın Güvenilirliği ve Hipotezler

Yapılan anket, algılanan güç, işletmeye güven, yöneticiye güven, işletmeye aidiyet ve işletmenin dürüstlüğü olmak üzere toplam 50 sorudan oluşmaktadır. Algılanan güç soruların güvenilirlik analizleri yapıldığı zaman, 24 anket sorusu sorulduğu ve bu soruların Cronbach Alpha değerinin 0,852 olduğu tablo ortaya

çıkmıştır. İşletmeye güvene yönelik 8 anket sorusunun sorulmuş olduğu ve Cronbach Alpha değerinin 0,868; yöneticiye güven ölçümlemesine yönelik 6 soru sorulduğu ve Cronbach Alpha değerinin 0,958 olduğu görülmektedir. İşletmeye aidiyet için 7 soru sorulmuş; güvenilirliği düşük olan 7. soruyu çıkarttığımız zaman Cronbach Alpha değerinin 0,943 olduğu görülmüştür. Aynı bağlamda işletmenin dürüstlüğüne yönelik 5 soru sorulmuş ve güvenilirliği düşük olan 5. soruyu çıkarttığımız zaman Cronbach Alpha değerinin 0,928 olduğu görülmüştür. Kurala göre Cronbach Alpha değerinin 0,65 ve üzeri olması, anketin iç tutarlılığının ve güvenilirliğinin yüksek olduğunun göstergesidir. Sayısal değerler ışığında, anket sorularının güvenilir olduğundan bahsedilebilir. Bu bağlamda çalışmanın güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu belirtmek mümkündür. Bu araştırma için oluşturulan hipotezlerin test sonuçları aşağıda Tablo 1’ de özetlenmiştir.

Tablo 1: Test Edilen Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

| Hipotez | Uygulanan Testler | Sonuç |
|---|---------------------------------|-------|
| H1: Bir işletmeye duyulan güven ile işgörenin işletme için algıladığı güç arasında anlamlı bir ilişki vardır. | Korelasyon ve Regresyon Analizi | KABUL |
| H2: Bir işletmedeki yöneticiye duyulan güven ile işgörenin yöneticisi için algıladığı güç arasında anlamlı bir ilişki vardır. | Korelasyon ve Regresyon Analizi | KABUL |
| H3: İşletmedeki aidiyet kavramı ile işgörenin işletme için algıladığı güç arasında anlamlı bir ilişki vardır. | Korelasyon ve Regresyon Analizi | RED |
| H4: İşletmenin dürüstlüğü kavramı ile işgörenin algıladığı güç arasında anlamlı bir ilişki vardır. | Korelasyon ve Regresyon Analizi | RED |

2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini KKTC’ de özel sektör işgörenleri oluşturmaktadır. Örneklemi farklı sektörlerde faaliyet gösteren 204 işgören oluşturmaktadır. Özel sektör çalışanlarının seçilmesinin nedeni, kamu alanında patronaj ilişkilerinin olmamasıdır. Özel sektör çalışanları, hem patronaj ilişkileri ile karşı karşıya kalmakta, örgütsel güven kavramı daha net gözlemlenmekte ve güç alguları ölçümlenebilmektedir.

2.5. Verilerin Analizi ve Bulgular

Bu araştırmanın temel amacı; işgörenlerin güç algıları ile güven faktörleri olarak belirlenen işletmeye güven, yöneticiye güven, işyerine aidiyet ve işyerinin dürüstlüğü arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Belirtilen bu değişkenlerin korelasyon analizleri yapılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2: Algılanan Güç, İşletmeye Güven, Yöneticiye Güven, İşletmeye Aidiyet ve İşletmenin Dürüstlüğü Arasındaki Korelasyon Tablosu

| | | Algılanan Güç | İşletmeye Güven | Yöneticiye Güven | İşletmeye Aidiyet | İşletmenin Dürüstlüğü |
|-----------------------|--------------------|---------------|-----------------|------------------|-------------------|-----------------------|
| Algılanan Güç | Pearson Korelasyon | 1 | ,623** | ,568** | ,567** | ,597** |
| | Sig. (2-yönlü) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 195 | 191 | 191 | 190 | 193 |
| İşletmeye Güven | Pearson Korelasyon | ,623** | 1 | ,524** | ,744** | ,767** |
| | Sig. (2-yönlü) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 191 | 196 | 195 | 194 | 195 |
| Yöneticiye Güven | Pearson Korelasyon | ,568** | ,524** | 1 | ,530** | ,512** |
| | Sig. (2-yönlü) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 191 | 195 | 198 | 196 | 197 |
| İşletmeye Aidiyet | Pearson Korelasyon | ,567** | ,744** | ,530** | 1 | ,652** |
| | Sig. (2-yönlü) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 190 | 194 | 196 | 197 | 196 |
| İşletmenin Dürüstlüğü | Pearson Korelasyon | ,597** | ,767** | ,512** | ,652** | 1 |
| | Sig. (2-yönlü) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 193 | 195 | 197 | 196 | 199 |

** . Korelasyon 0.01 derecesinde anlamlıdır (2-yönlü).

Tablo 2 incelendiğinde, işletmeye güven ile algılanan güç arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0.623$, $p<,01$. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0.39$) dikkate alındığında, işgörenlerin güç algılarındaki toplam varyansın (değişkenliğin) %39' unun işletmeye güven faktöründen kaynaklandığı ifade edilebilir.

Yöneticiye güven ile algılanan güç arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0.568$, $p<,01$. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0.32$) dikkate alındığında, işgörenlerin güç algılarındaki toplam varyansın (değişkenliğin) %32' sinin yöneticiye güven faktöründen kaynaklandığı ifade edilebilir.

İşletmeye aidiyet ile algılanan güç arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0.567$, $p<,01$. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0.32$) dikkate alındığında, işgörenlerin güç algılarındaki toplam varyansın (değişkenliğin) %32' sinin işletmeye aidiyet faktöründen kaynaklandığı ifade edilebilir.

İşletmenin dürüstlüğü ile algılanan güç arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0.597$, $p<,01$. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0.35$) dikkate alındığında, işgörenlerin güç algılarındaki toplam varyansın (değişkenliğin) %35' inin işletmenin dürüstlüğü faktöründen kaynaklandığı ifade edilebilir.

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde; ilişki düzeyi çıkanlar üzerine bir regresyon modeli kurulabilir. Bu modeller, korelasyon tablosu baz alınarak kurulmuştur. Kurulan regresyon modeli Tablo 3' de sunulmuştur.

Tablo 3: Kurulan Regresyon Modelleri Tablosu

| Modeller | Bağımsız Değişken | Bağımsız | Anova | Adjusted R | Coefficients | Standartized |
|----------|-----------------------|-------------|--------------------------------|----------------------------|--------------|---|
| | | Değişkenler | Tablosundaki Anlamlılık Düzeyi | Square (Ayarlanmış R kare) | (Katsayılar) | Coefficient (Beta) Standartlaştırılmış Beta Katsayısı |
| Model-1 | Algılanan Güç | İşletmeye | | | ,003 | ,287 |
| | | Güven | | | | |
| | | Yöneticiye | | | ,000 | ,285 |
| | | Güven | | | | |
| | | İşletmeye | ,000 | ,476 | | |
| | Aidiyet | | | ,213 | ,103 | |
| | İşletmenin Dürüstlüğü | | | ,088 | ,147 | |

** Korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır. *Korelasyon $p < 0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

Model 1. Bu model, algılanan güç ile bağımsız değişkenler olan işletmeye güven, yöneticiye güven, işletmeye aidiyet ve işletmenin dürüstlüğü arasındaki etki düzeyini incelemektedir. Modelin anova tablosu incelendiğinde ,000 düzeyinde anlamlıdır. Modelin R karesi ,476' dır. İşletmeye güven beta katsayısı ,287 iken; yöneticiye güven beta katsayısı ,285' dir. Bir diğer deyişle işletmeye güvenin bir

birim artması, algılanan gücü 0,28 birim etkilerken; yöneticiye güvenin bir birim artması, algılanan gücü 0,28 birim etkilemektedir. Buradan çıkan sonuç; sadece işletmeye güven ve yöneticiye güven, algılanan gücü etkilemektedir.

3. SONUÇ

Tartışma, Sonuç ve Önerileri

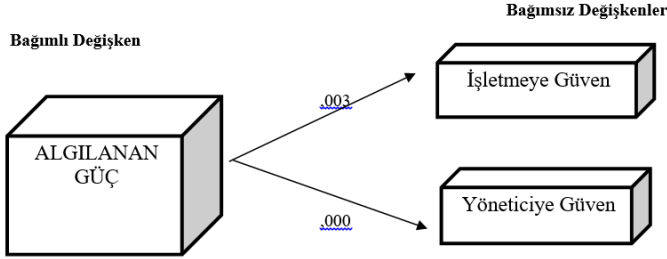
Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda KKTC’ de özel sektör işgörenleri arasında yapılan araştırmada işgörenlerin algıladıkları güç ile işletmeye güven arasında anlamlı bir ilişki ve algıladıkları güç ile yöneticiye güven arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yine aynı araştırmaya katılan işgörenlerin, algıladıkları güç ile işletmeye duydukları aidiyet ve işletmenin dürüstlüğü arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Yapılan farklı araştırmalarda, işgörenlerin yöneticilerine duydukları güvenin, örgütsel güven algılarında temel belirleyici olduğu düşünülmektedir (Akagündüz, Güzel ve Harman, 2016). İşgören tarafından, yönetici, örgütü temsil eden kişi olarak algılanıp, örgütün geneline duyulan güven olarak genelleştirilmektedir. Örgütsel güven ve yöneticiye olan güven arasında aynı paralelde ilişki olduğuna dair söylem, bu temele dayanmaktadır ve örgütsel güven ilişkisinin ilk adımı yöneticinin sorumluluk alanındadır ve davranışlar temellidir (Arslan,2009: 52’ den aktaran (Büte, 2011).

Bu nedenle araştırma verileri ile önceki çalışma sonuçları örtüşmektedir. Yöneticiye duyulan güvenin, aynı zamanda örgüte duyulan güven algısında temel belirleyici olması sonucunda, iki değişkenin de güç algısı üzerinde benzer düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

İlk olarak aşağıdaki kavramsal araştırma modeli ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada bağımsız değişkenler; işletmeye güven, yöneticiye güven, işyerine aidiyet, işletmenin dürüstlüğü iken, bağımlı değişken algılanan güç olarak kurgulanmıştır. Başka bir ifadeyle, bu çalışmada; işletmeye olan güven, yöneticiye olan güven, işyerine aidiyet ve işletmenin dürüstlüğü kavramlarının güç algısına etkisinin altı çizilmeye çalışılmıştır. Söz konusu araştırmanın kavramsal olarak modeli Şekil.4’ de gösterilmektedir.

Şekil 4: Araştırmanın Kavramsal Modeli



Bu araştırmanın bağımlı değişkeni algılanan güç, bağımsız değişkenlerinden işletmeye güven ve yöneticiye güven arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bir işletmede çalışanın, yöneticiye duyduğu güven ve işletmeye duyduğu güvenin, algıladığı gücü etkilediği ortaya çıkmaktadır.

Daha önce yapılan araştırmalarda, işletmelerde çalışanların, bağlılık ve performans göstergelerinin belirlenmesinde güvenin önemli bir faktör olduğu vurgulanmıştır. İşletmeye aidiyet, iş tatmini, hakkaniyet algısını, işletmeye olan güven kavramının etkilediği ortaya konmuştur (Laschinger, Finegan ve Shamian, 2001:7' den aktaran, (Durukan, Akyürek ve Coşkun, 2010).

Bu çalışmada elde edilen bulgular, literatürü destekler niteliktedir. İşgörenlerin algıladıkları güç ile işletmeye güven arasında ve algıladıkları güç ile yöneticiye güven arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmekte; bu iki değişkenin güç algısındaki rolü, birbirlerine olan etkileşimden kaynaklanmaktadır.

Yine yapılan çalışmalara göre; örgütsel güven düzeyinin ölçülmesi ve güven düzeyinin algılanması için, yöneticiye duyulan güvenin sorgulanmasının yeterli olacağına dair çalışmalar bulunmaktadır. Literatür taramalarına bakıldığında zaman, örgütsel güven düzeyinin algılanma düzeyini belirlemek için, yönetici güvenilirliğinin sorgulanması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır (Büte, 2011, s. 176).

Örgüte duyulan güven düzeyi, yöneticiye duyulan güvenin sorgulanması neticesinde ortaya çıktığında, güç algısı ile etkileşim içinde olması sonucunu doğurması, beklenen bir durumdur. İşgören, yöneticiye güven duymakta,

dolayısıyla örgüte de güven duymaktadır. Güç algısı ile işletmeye ve yöneticiye duyduğu güven arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Yöneticiye güven duyan işgören, işletmenin bütünü ile güven kavramını bütünlüştürüp, işletmeye de güven duymaktadır. Güç algısı; yasal, zorlayıcı, ödüllendirme, karizmatik, bilgi ve uzmanlık, geleneksel ve benzeri kaynak veya türlere dayansa bile, yöneticiye güven ve işletmeye güven kavramları ile anlamlı bir ilişki içindedir. Dolayısıyla güç algısı ile yöneticiye güven ve işletmeye güven arasında anlamlı ilişki ortaya çıkmaktadır.

Bu anlamlı ilişkiyi ortaya çıkartan faktörlerden bir tanesi, güven duyulan yöneticinin uyguladığı gücün, yerinde bir güç uygulaması olarak değerlendirilmesi olabilir. İşgören, yöneticisine ve/ veya işletmeye güvendiği için; yasal güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, karizmatik güç, bilgi ve uzmanlık gücü ve geleneksel güç kullanımlarını haklı ve yerinde uygulama olarak değerlendirebilir. Bu noktada önemli olan, yöneticinin veya işletmenin kullanmakta olduğu güç kaynağını verimli ve etkin şekilde kullanıyor olması ve güven faktörünü göz ardı etmemesi gerektiğidir.

Gücün, başkalarını kendi isteğimiz doğrultusunda harekete yönlendirme yeteneği olduğunu ve bireyin, diğer bireyler üzerindeki etkin davranış sergilemesi olarak değerlendirirsek; güç, güç algısı ve güç kullanımı için bir etkiye ihtiyaç olduğu ortadadır (Kızanıklı, Koç ve Kılıçlar, 2016). Yöneticiye olan güven ve işletmeye olan güven, güç kullanımı için ihtiyaç olan etkiler olarak nitelendirilebilir.

Lewis' in işletme ve yönetim konusundaki araştırmalarında, güven faktörünü ön plana çıkartan, psikolojik anlamdaki önemi değil, sosyolojik anlamdaki önemi olduğunu vurgulamıştır. Güven kavramının, ölçülmesinin güç olması; güvene ilişkin temel davranış kalıpları ve sosyal gelenekler ile yakından ilişki içerisinde olması olarak ifade edilmiştir. (Küskü, 1999). Bu çalışmalar, bizi demografik değişkenlerin güç ve güven etkileşimini yakından izlemeye yönlendirmiştir.

Yapılan farklı araştırmalarda, işgörenlerin yöneticilerine duydukları güvenin, örgütsel güven algılarında temel belirleyici olduğu düşünülmektedir (Akagündüz, Güzel ve Harman, 2016).

Her şeyi etkileyen unsurlar olabileceği gibi, algıyı da etkileyen unsurlar olduğunu unutmamak gerekmektedir. Güç kaynakları algısında da, hem işgörenlerin algılanması hem de kültürel çevre açısından farklılık söz konusu olabilir (Meydan ve Polat, s. 124-140). Bu konuda yapılmış bir çalışmayı örnek vermek gerekirse;

İspanyol kültüründe, bireyden kaynaklanan güçler, yüksek olarak algılanırken; Amerikan kültüründe, pozisyon kaynaklı güçlerin daha yüksek algılandığı tespit edilmiştir (Munduate/ Dorado, 1998' den aktaran (Meydan ve Polat, s. 124-140).

Bu araştırmada, işgörenlerin güç algıları ile örgütsel güvenin, işletmeye güven, yöneticiye güven, işletmeye aidiyet ve işletmenin dürüstlüğü boyutları incelenmiştir.

Araştırma sonuçları, işletmeye güven ve yöneticiye güven faktörleri ile işgörenlerin güç algısı arasında oldukça kuvvetli ve olumlu bir etki olduğunu göstermektedir. , İşgörenlerin güç algısı açısından, işletmeye güven ve yöneticiye güven olumlu etkilere sahip olup, işletmeye aidiyet ve işletmenin dürüstlüğü boyutları üzerindeki etkisinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İşgörenlerin, yöneticiye ve işletmeye olan güvenleri arttıkça, güç algıları da artmaktadır. Fakat işletmeye aidiyet ve işletmenin dürüstlüğüne ilişkin güven boyutu ile algılanan güç arasında istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye rastlanmamıştır.

Öneriler:

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle, işletmelerin gelişimi için;

- İşgörenlerin, algıladıkları bir güç kavramı bulunmaktadır. Bu güç kavramını olumlu yönde etkileyen faktörler, her organizasyon için ayrı ayrı tespit edilmeli, işletmenin dinamik yapısı ortaya çıkartılmalıdır.
- İşgörenlerin algıladıkları kavramlar, düşünceler, anket vb. şekilde tespit edilmeli; işleyiş, bu tespitler doğrultusunda gerçekleştirilmelidir. Aynı hedeflere ilerlemek için, aynı dilin konuşulması gerekliliği doğmaktadır.
- Örgütler için, yönetici seçimi son derece önemlidir. Yöneticiye güven duygusu, işgörenlerin güç algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle, yöneticilerin gelişimi için;

- İşgörenler, yöneticiye güven duyguları olduğu zaman, güç algıları olumlu yönde etkilenmektedir.
- Yöneticiye güven için, literatürde farklı başlıklar görülmektedir. Bu başlıklar doğrultusunda; kendilerinde var olan kriterleri ve geliştirmeleri gereken kriterleri belirlemeleri ve gerekiyorsa kendilerini bu doğrultuda geliştirmeleri, hem yöneticilik tecrübeleri hem de yönetsel yetkinlikleri açısından önem arz etmektedir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle, diğer araştırmacılar için;

- Örgütsel güç, örgütsel güven, çalışanların algıladıkları güç, işletmeye aidiyet duygularının, örgütsel performans ve verimliliğe etkisi üzerine çalışmalar sınırlıdır. Günümüzde organizasyonlardaki farklılaşma, fark yaratma kavramları da yukarıdaki kavramlara ilave edilerek, örgütlerde değişim ve gelişim üzerine ilişkiler incelenebilir.
- Bu çalışma, özel sektörde birden fazla faaliyet alanında yapılmıştır. Daha spesifik hale getirilip, sektör bazlı çalışmalar gerçekleştirilebilir.

KAYNAKLAR

Özkalp, P. D., ve Kırel, Ç. Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2004.

Riggio, R. E. Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş. (P. D. ÖZKARA, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2014.

Batı, F. G., ve Tutar, E. “*Arel Eysad Ekonomi Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*”, Örgütsel Güven Kavramı, Özellikleri ve Yararları. 1(2), 2016, 35-41.

Bakan, İ., ve Kefe, İ. “*İİBF Dergisi*”, Kurumsal Açından Algı Yönetimi. 2(1), Haziran 2014, 19-34.

Ersoy, H. “*Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*”, Etkin Liderlik Konusunda Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Yönetenlerin ve Yönetilenlerin Algılamaları ve Beklentileri. 4(2), 2012, 119-131.

Kırel, Ç. Örgütlerde Güç Kullanımı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi yayınları, 1998.

Börü, D., İslamoğlu, G., ve Birsal, M. “*Öneri Dergisi*”, Güven: Bir Anket Geliştirme Çalışması, Ocak 2007.

Demirkaya, D. D., ve Kandemir, Y. Ş. “*Çalışma Dünyası Dergisi*” 21. Yüzyılın Anahtar Rekabet Faktörü Olan Psikolojik Sahiplenme Üzerine Bir İşletme İncelemesi, 2014, 7-21.

Akagündüz, Y., Güzel, T., ve Harman, S. “*Ege Akademik Bakış*” Yöneticiye Güven ve Dağıtımsal Adalet Çalışanların İşe Gömülmüşlüğü Nasıl Etkiler?, 16(2), 2016, 351-362.

Arslan, M. M. “*Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*” Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgüte güven Algıları., 5(2), 2009, 276.

Durukan, U., Akyürek, U., ve Coşkun, A. “*Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*”, Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. 15(3), 2010, 411-434.

Kızanıklı, M. M., Koç, H., ve Kılıçlar, A. “*İşletme Araştırmaları Dergisi*” Örgütsel Güç ve Gücün Kaynakları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme., 8(4), 2016, 488-504.

Küskü, F. “*Amme İdaresi Dergisi*” Yöneten- Yönetilen İlişkisinde Güven: Ampirik Bir İnceleme., 32(1), 1999, 135-151.

Meydan, D. H., ve Polat, D. “*Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*”, Liderin Güç Kaynakları Üzerine Kültürel Bağlamda Bir Araştırma., 65(4), 124-140.