

İKİLİ GÜVEN KAVRAMININ; BİRBİRİNE RAKİP İKİ ÖRGÜT (İŞYERİ-SENDİKA) ÜZERİNDEN İNCELENMESİ

Taşkın KILIÇ, Gümüşhane Üniversitesi, taskinkilic@gumushane.edu.tr
Oya AYTEMİZ SEYMEN, Balıkesir Üniversitesi, seymenoy@yahoo.com
Aslı KAYA, Elazığ Üniversitesi, aslikaya16@yahoo.com

ÖZET

Araştırmanın Problemi: İşgörenler birbirine çıkar çatışması açısından rakip olan iki örgüte (işyeri/sendika) bağlı olarak görev yapmaktadırlar. Bu durum ilgili yazında “ikili bağlantı” olarak ele alınmıştır (Stagner, 1954). Her iki tarafın da işgören üzerinden amaçlarını maksimize etme isteği; işgörenin her iki örgüte karşı olan birçok algı ve davranışını etkileyecektir. Bu kapsamda “örgütsel güven” kavramı da bu ikili bağlantıdan olumlu/olumsuz şekilde etkilenecektir. Ancak, örgütsel güvene ilişkin ilgili yazın incelendiğinde; bu kavramın tek yönlü olarak (yalnızca örgüte ya da sendikaya güven) ele alındığı görülmektedir. İki rakip örgüte bağlı olan işgörenin güven algısının “ikili güven” şeklinde incelenmemiş olması bu araştırmanın problemi olarak ifade edilebilir.

Araştırmanın Amacı: ilgili yazında güven kavramı ağırlıklı olarak tek yönlü olarak ele alınıp; örgütsel süreçlerdeki rolü incelenmiştir. İkili güven kavramını araştıran çalışmamızda, işgörenlerin hem örgüte hem de sendikaya bağlı olmaları nedeniyle, güvenin iki yönlü (sendika/örgüt) olarak incelenmesi ve bir tarafa duyulan güven ya da güvensizliğin diğer tarafı nasıl etkileyeceği, konusu önem taşımakta olup; ilgili yazında bu yetersizliğin belli ölçüde giderilmesi amaçlanmıştır. Yazındaki bu boşluğu doldurabilmek için, bu çalışmada örgütsel güven kavramı iki yönlü olarak ele alınıp incelenecektir.

Yöntem: Araştırmanın teorik kısmı ilgili yazın taraması ve araştırma sonuçlarından yararlanılarak hazırlanmıştır. Alan araştırması ise Enerji, Sağlık ve Eğitim olmak üzere üç farklı Kamu sektöründen 553 işgörene anket yöntemi kullanılarak tamamlanmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve LISREL istatistik programlarında temel ve ileri düzey (Yapısal Eşitlik Modellemesi) testlere tabi tutulmuş ve sonuçlara ulaşılmıştır.

Bulgular ve Sonuç: Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizi sonucuna göre örgütsel güven düzeyinin bütün alt boyutlarının, sendikaya güven düzeyindeki bütün alt boyutları pozitif şekilde etkilediği, sendika yöneticisine karşı olan güven düzeyinin sendikaya olan güveni pozitif yönde etkilediği ve en yüksek güven düzeyinin enerji sektöründe, en düşük ise eğitim sektöründe olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1. GİRİŞ

Günümüz iş yaşamındaki hızlı değişimlerin etkisiyle, belirsizliğin ve karmaşıklığın giderek arttığı, katı hiyerarşik yapılanmaların daha esnek ve katılımcı yapılarla dönüştüğü, grup çalışmalarına daha fazla önem verildiği ve mesleki gelişimin hız kazandığı örgütlerde anahtar role sahip olan kavramlardan biri de örgütsel güvenidir (Sydow, 1998,31-62; Halis ve diğerleri,2007,26). Örgütsel güven, örgütlerde karmaşıklık ve belirsizliklerin azaltılmasında, örgütsel sorunların daha kolay çözülmesinde, gönüllü işbirliğine dayalı etkili ilişkilerin oluşmasında ve örgütsel kuralların, prosedür ve faaliyetlerin daha fazla benimsenmesinde de etkili bir faktördür (Sitkin ve Stickel,1996,196-215; Hardy ve diğ.,1998,64-87). Buna ek olarak örgütsel güven, çalışanlar arasında ortak çalışmaların ve sağlıklı ilişkilerin yürütülmesinde de merkezi bir rol oynamaktadır (Barney ve Hansen,1994,175-190).

Son yıllarda bilimciler tarafından sıkça ele alınıp araştırmalara konu edinilen güven kavramının, örgütsel ve bireysel süreçlerdeki birçok çıktıyı (örgütsel bağlılık, örgütsel adalet algısı, işten ayrılma niyeti, sendika üyeliği, performans, iş tatmini, stres, bilgi paylaşımı vb.) etkilediği tespit edilmiştir (Urhan,2005,71; Yorgun,2005,137-167; Neves ve Caetano, 2006,351-364; Renzl, 2008,206-220; Armstrong-Stassen,1998,361). Ancak ilgili yazında güven

kavramı ağırlıklı olarak tek yönlü olarak ele alınmış ve bu kavramın yalnızca örgütsel süreçlerdeki rolü incelenmiştir. Öte yandan endüstri ilişkilerinde örgütsel güveni araştıran çalışmamızda, konu gereği işgörenlerin hem örgüte hem de sendikaya bağlı olmaları nedeniyle, güvenin iki yönlü (sendika/örgüt) olarak incelenmesi ve bir tarafa duyulan güven ya da güvensizliğin diğer tarafı nasıl etkileyeceği konusu önem taşımakta olup; ilgili yazında bu yetersizliğin belli ölçüde giderilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, bu çalışmada, örgüte ya da sendikaya olan güven/güvensizlik düzeyinin diğer tarafı örgüt/sendika nasıl etkilediği iki yönlü olarak ele alınıp incelenecektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İkili Güven Kavramı (Sendika/İşveren):

Endüstri ilişkilerinde iki taraflı ilişkinin (örgüt/sendika) bilimsel yönden incelenmesi 1950'li yıllara dayanmaktadır (Gottlieb ve Kerr,1950; Stagner,1954,41-47; Purcell,1954). İkili bağlılık araştırmaları, sendikalar ve işverenler arasındaki mesafeye bir köprü oluşturmaya çalışmıştır (Demirbilek, 2008,70-74). Bu araştırmalar, temelde Purcell'in (1954) tanımına dayanmaktadır: Purcell, ikili bağlılığı, işgörenin bir yandan çalıştığı örgütün tüm politikalarını, amaçlarını ve varlığını benimserken; aynı zamanda üyesi bulunduğu sendikanın da politikalarına, amaçlarına ve varlığına sahip çıkması, olarak tanımlamıştır (Purcell,1954). Stagner (1954,41-47) ise, ikili bağlılığın, işgörenlerin örgütleri ile sendikalarını bir bütün olarak algılama eğiliminden ve çalışma koşulları iyi olduğunda her iki örgüte güvenme eğiliminden geliştiğine işaret etmiştir. Çift taraflı bağlantı ile anlatılmak istenen, birbirleri ile çıkar çatışması içinde olan iki taraf (sendika/işveren) arasında kalan işgörenin sendikaya veya örgüte bağlılığı, güveni vb. bu ikilemden ne şekilde etkileneceğidir. Çünkü işgörenin bağlı olduğu bu iki kurum birbirleri ile çıkar çatışması içindedirler. Bu çatışmanın bir tür rekabet olarak ifade edilmesi de olasıdır. Bu rekabette işgören her iki tarafa da bağlantısı olan ve bütün çatışmaların onun üzerinden yürüdüğü bir yerdedir. Bu durum, doğal olarak işgörenin örgüte/sendikaya karşı olan tutum ve davranışlarını etkileyecektir. Yazında ikili bağlantı çalışmaları daha çok örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinden yapılmış olup (Reed ve diğerleri,1994,10; Demirbilek,2008,70-74; Cohen,2005,432; Surface,1995,1-192) "ikili güven" kavramı konusunda herhangi bir kuramsal ya da görgül çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle ikili güven konusunu ele alan bu çalışma bu konudaki eksikliği gidermeye çalışacaktır.

2.2. Örgütsel Güven Kavramı:

Sosyal bilimlerde "güven" olgusu, ilgili yazında son 40-50 yıldır psikoloji, sosyoloji, politika, ekonomi, yönetim ve tarih gibi farklı pek çok alanda incelemeye konu olmuştur (Halis ve diğerleri,2007,188). Bu kavram özellikle sosyal değişim kuramı içinde geçen önemli bir kavramdır (Whitener ve diğerleri,1998,513-530). Sosyal değişim kuramı, Blau (1964,361) tarafından geliştirilmiş olup; söz konusu değişim ilişkisinde, taraflar arasındaki karşılıklı ilişkiler belirli bir zorunluluğa dayandırılmamıştır. Bir taraf, diğer tarafa bir kaynak sağladığında; diğer tarafın da bu kaynağa karşılık vermesi beklenir. Buradaki karşılığın zamanlaması ve niteliği ise gönüllülük ve güven esasına dayanır (Gürbüz, 2006,48-75).

Güven, tüm sosyal ilişkilerin hem temeli hem de ön koşuludur (Guido ve diğerleri,2004,557). Bu yönüyle güven, sosyal ilişkilerde anahtar bir rol üstlenerek, tarafların diğerine karşı olan bütün davranışlarını etkileyen ve ilişkilerin merkezinde yer alan bir kavramdır (Neves ve Caetano, 2006,351-364). Bu kavram, sosyal ortamlardaki bireysel ve kolektif davranışlarda önemli bir role sahip olmasının yanında; özellikle belirsiz ve riskli durumlarda riski ve belirsizliği azaltıcı bir işlev görmektedir (Amogbokpa, 2010,1-117; Sheppard ve Sherman,1998,422). Güven, insanlar arası ilişkilerde etkileşimin sağlanmasında

önem taşıdığı için; örgütlerdeki işçi-işveren ve işyeri tabanlı ilişkiler açısından da oldukça önemlidir (Young ve Daniel, 2003,139-155). Güvenin oluşabilmesi için bir özne ve bir nesne gerekmektedir. Güvenin nesnesi/öznesi; insanlar, örgütler, kuruluşlar ve sosyo- ekonomik sistemlerdir (Nooteboom, 2002,8). Yazında güven kavramı genel ve özel (gruba, örgüte vb.) olmak üzere iki düzeyde ele alınmış olup; her iki güven kavramı da birbirinden farklıdır (McKnight ve diğerleri,1998,23). Bu çalışmada güven kavramı özel (örgütsel) düzeyde tanımlanacaktır.

Güven, genel olarak bireye özgü bir algı/inanç iken; örgütsel güven, örgütün bütününe kapsayan bir olgudur (Gilbert ve Tang,1998,321). Örgüt içinde bireysel ve kolektif öğrenme ve sürece katılan aktörler arasındaki doğrudan etkileşimin sonucunda oluşan güven; karşılıklı beklentilerin yerine getirilip getirilmediğinin belirlenmesi ihtiyacıyla ortaya çıkar (Lazarc, 2003,147). Örgütsel güven, çalışanların belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında, örgütün kendilerine verdikleri sözler ve taahhütleriyle, göstermiş oldukları davranışların tutarlı olup olmadığına dair inançlarıdır (Matthai, 1989,52). Örgütsel güven kavramı, Şimşek ve Taşçı (2004,34) tarafından, işgörenlerin yönetime olan güvenleri ve yönetimin kendilerine söylediklerine olan inançlarının derecesi, olarak tanımlanmaktadır. Sayın (2009,105)'a göre örgütsel güven, örgütün güvenilirliğinin çalışanlar tarafından algılanması ve örgütün, çalışanlarının çıkarlarını koruyacağına, en azından zararına eylem göstermeyeceğine yönelik güven algılamasıdır. Bir başka tanımda ise örgütsel güven, çalışanların örgüt ortamında haklarının korunacağına ve etik davranışlarla karşılaşacaklarına olan inançları, şeklinde tanımlanmıştır (Çubukçu ve Tarakçıoğlu,2010,57). Bir kişinin örgütteki diğer bireylere olan güveni, o kişinin örgüte olan güveninden etkilenmektedir. Sisteme güven de insanlara olan güveni ve onlara karşı olan davranışları etkileyecektir (Nooteboom, 2002,8). Genel olarak örgütsel açıdan güven konusunu; bireyler arası güven, üst yönetime ve örgüte duyulan güven, işletmeler arası güven (tedarikçiler, ortaklar gibi) ve müşterilerin işletmelere karşı olan güveni olarak farklı başlıklar altında ifade etmek mümkündür (Arı,2003,17).

2.3. Örgütsel Güven Kavramının Boyutları:

Yazında örgütsel güven ile ilgili pek çok model ve boyut üzerine vurgu yapılmaktadır. Bu nedenle örgütsel güven çok karmaşık ve çok boyutlu bir olgudur(Papadopoulou ve diğerleri.,2001,323; Tschannen ve Hoy,1998,334). Yazında örgütsel güven, “yöneticiye güven”, “çalışma arkadaşlarına güven” ve “örgüte güven” boyutları çeşitli şekillerde ele alınmakla birlikte, yapılan çalışmalarda bu üç güven tipinin iç içe geçtiği ve kesin sınırlar içerisinde tanımlanamadığı görülmektedir (Börü ve diğerleri, 2007,49-59;Yılmaz,2009,471-490). Örgüte güvenin öncülleri, *algılanan örgütsel destek, dağıtım ve işlemsel adalet* iken; yöneticiye güvenin öncülleri, *dürüstlük, yetkinlik, çalışanlara karşı ilgi ve yardımsever* davranışlardır (Börü ve diğ., 2007,49-59). Yöneticiye güvenmenin sonuçları, yöneticiden memnunluk, iş tatmini ve yenilikçi davranışlar iken; örgüte güvenin sonuçları, işten ayrılma niyetinin azalması ve örgüte olan bağlılığın artmasıdır (Tan ve Tan, 2000,126).Yazında, özellikle “kime güven?” sorusunun net bir yanıtı oluşmamış; kimileri doğrudan doğruya yöneticilere güveni, kimileri tepe yönetime güveni, kimileri ise örgüte güvenin önemine işaret etmişlerdir (Perry ve Mankin,2004,165-179). Whitener ve diğ.,(1998,513-530)'e göre, yönetsel güvenilirlik davranışını etkileyen üç değişken vardır: Bunlar; örgüt yapısı, insan kaynakları politika ve ilkeleri ile örgüt kültürüdür. Yazında yer alan örgütsel güven modelleri arasında, Daboval ve diğerlerinin (1994,1-9) geliştirdikleri model, dört alt boyuttan oluşmaktadır: Bunlar; çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamıdır. McAllister (1995,24-59), Erdem ve İşbaşı (2000,634) ise, kişiler arasındaki güveni, bilişsel ve duygusal olmak üzere iki ayrı boyutta incelemişlerdir. *Bilişsel güven*, bir kişinin güvenilirliği, doğruluğu, dürüstlüğü ve

bağlılığına ilişkin olarak diğer kişilerin düşünsel modellerini ifade ederken; *duygusal güven*, kişilere gösterilen özen ve ilgi sonucunda gelişen, duygusal bağın yansıttığı güçlü ve özel bir ilişkiyi anlatır. Demircan ve Ceylan (2003,142) ise güvenin, her biri bireyin güvene ilişkin algılarını etkileyen zihinsel, duygusal ve davranışsal faktörlerden oluştuğunu belirtmiştir. Sonuç olarak yazında, örgütsel güvenin boyutları konusunda farklı görüşler olsa da bilimciler örgütsel güveni genel olarak üç boyutta ele alınmıştır. Bunlar, **Yöneticiye Güven, Örgüte Güven ve Bireysel Güvendir**. Yazında bireysel güvenle örgütsel güvenin birbirlerini karşılıklı olarak etkiledikleri de belirtilmektedir (Whitener ve diğerleri,1998). Bu çalışmada sözü edilen bu üç boyuta yer verilecektir.

2.4. Araştırmadaki Kavramlar Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi:

Araştırmaya konu olan ikili güven ilişkisini açıklayabilmek için, yukarıda açıklanmış olan "Sosyal Değişim Kuramı"ndan yararlanılabilir. Blau (1964) tarafından geliştirilen bu kurama göre, sosyal değişim ilişkisinde taraflar arasındaki karşılıklı ilişkiler belirli bir zorunluluğa dayandırılmamış olup; bir taraf diğer tarafa bir kaynak sağladığında; diğer tarafın da bu kaynağa karşılık vermesi beklenir. Buradaki karşılığın zamanlaması ve niteliği ise gönüllülük ve güven esasına dayanır (Gürbüz, 2006). Taraflar bu değişim sırasında birbirlerine ekonomik ve sosyo-duygusal çıktılar olmak üzere iki tür çıktı sunarlar (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bu bağlamda, endüstri ilişkileri boyutunda kuramın dayandığı temel anlayışa göre, örgütün/sendikanın ya da liderin eğitim, kariyer, mentorluk, yetki verme, katılım isteme vb. konularda destek vermesi yoluyla işgöreni güçlendirmesi ve onun yeterlilik seviyesini artırması sonucunda, işgörenin de karşılık olarak olumlu davranışlarda bulunması ve çeşitli çıktıları olumlu şekilde etkilemesi beklenir; bu çıktılardan biriside örgüte/sendikaya güvendir. *Özetle*; örgüt ve sendikanın işgörene yaptığı ekonomik ve sosyal yatırımlara karşılık olarak işgören de örgüte karşı *güven* gibi olumlu tutum ve davranışlar gerçekleştirilecektir. Bu açıklamalardan hareketle araştırmanın ana ilişkisi ele alındığında; iki örgüt arasında kalan işgören; hangi tarafın daha çok ona yatırım yaptığına göre bir güven algısı geliştirecektir. Bu algı aşağıdaki hipotezler aracılığıyla şöyle ifade edilebilir.

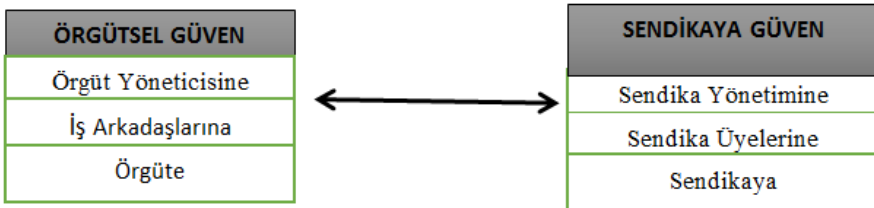
Ana Hipotez: H1. Örgüte olan güven düzeyi ile sendikaya olan güven düzeyi arasında ilişki vardır.

H1a. Örgüt yöneticisine olan güven ile sendika yöneticisine olan güven arasında ilişki vardır.

H1b. Örgüte(sistem olarak) olan güven ile sendikaya (sistem olarak) olan güven arasında ilişki vardır.

H1c. Örgütteki iş arkadaşlarına olan güven ile sendika üyelerine olan güven arasında ilişki vardır.

Bu hipotezlerden hareketle aşağıdaki model geliştirilmiştir.



3.1.Örnekleme: Araştırmanın örneklemini enerji sektöründen (156), sağlık sektöründen (199) ve eğitim sektöründen(198) olmak üzere kamuda çalışan toplam 553 sendika üyesi

işgören oluşturmaktadır. Bu üç kurumun seçilmesinin nedeni; bu sektörlerin hem kurumsal açıdan köklü ve örgütlü olmaları, hem de üç kurumun kamuya bağlı hizmet vermeleri ve her birinde mevcut sendikaların üye ve temsilciliklerinin olmasıdır. Böylece işçi, memur ve farklı sendikaya üye işgörenlerin bakış açılarının araştırmaya dâhil edilme olanağı bulunacaktır.

3.2.Araştırma Ölçeği ve Verilerin Analizi: Örgüte güven ölçeği Ferres ve Travaglione (2003) tarafından hazırlanmış ve Pekcan (2010,214) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, **yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven** olmak üzere üç alt boyut ve 12 ifade içermektedir. Çalışma verilerini analiz etmek ve alternatif modelleri sınavabilmek için, LISREL ve SPSS programları birlikte kullanılmıştır. Bu kapsamda elde edilen verilere, güvenilirlik, doğrulayıcı faktör analizleri; korelasyon, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) testleri uygulanarak sonuçlara ulaşılmıştır.

4. BULGULAR ve YORUM

Çizelge 1.Deneklerin Demografik Bilgileri (N=553)

YAŞ	Kişi	(%)	CİNSİYET	Kişi	(%)
18-25	85	15,4	Kadın	266	48,1
26-35	214	38,7	Erkek	287	51,9
36-45	139	25,1	EĞİTİM DÜZEYİ	Kişi	(%)
46 ve üzeri	115	20,8	İlköğretim	1	0,02
GÖREV UNVANI	Sayı	(%)	Lise	214	38,7
Beden İşçisi	155	28,0	Ön Lisans	66	11,9
Sağlıkçı	200	36,2	Lisans	259	46,8
Öğretmen	198	35,8	Lisansüstü	13	2,4
AYLIK GELİR	Sayı	(%)	İŞ DENEYİMİ/yıl	Sayı	(%)
0-1000	5	0,09	0-5	176	31,8
1001-1500	63	11,4	6-10	140	25,3
1501-2000	189	34,2	11-15	72	13,0
2001-2500	158	28,6	16 ve üzeri	165	29,8
2501 ve üzeri	138	25,0	MEDENİ DURUM	Sayı	(%)
Toplam	553	100	Evli	424	76,7
			Bekar	129	23,3

Çizelge 2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Değişken İsmi	Madde Sayısı	Crobach's Alpha Değeri
1	Örgüte Güven Ölçeği	12	,935
2	Sendikaya Güven Ölçeği	12	,945
	TOPLAM	24	,944

Çizelge 3. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (N=553, p<.01)

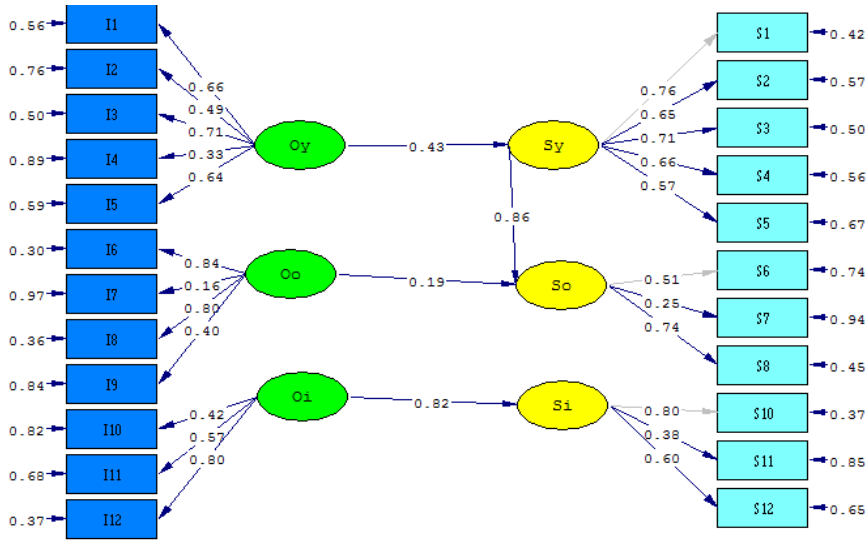
Model No - Adı	X ²	SD	RMSEA	CFI	NFI	X ² farkı	SD farkı
1	6 faktörlü model	767,74	210	0,069	0,94	0,93	
2	Null model	5890,98	230	0,156	0,76	0,76	5123,24
3	2 faktörlü model	3150,60	229	0,113	0,87	0,86	2382,86

4.1. Araştırma Modeli ve Hipotezlerinin Testi

Bu çalışmada geliştirilen kavramsal model ve üretilen hipotezler Yapısal Eşitlik Programı LISREL aracılığıyla sınanarak, kavramları açıklayan en iyi uyum değerine sahip modele ulaşılmaya çalışılmış ve bu kapsamda hem aracı hem de doğrudan etkilerin birlikte yer aldığı ve LISREL programının düzeltme önerdiği ilişkilerin de kuramsal dayanağa bağlı olarak modele eklendiği "**kısmi aracı model**" (Model1) geliştirilmiştir. Bu kapsamda, en iyi uyum değerlerine sahip olan "**kısmi aracı model**" (Model1) kabul edilmiş ve ilişkileri açıklamak için bu model kullanılmıştır. Bu modele göre araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin hepsi kabul

edilmiştir. Ayrıca mevcut ilişkilere ek olarak yeni bir ilişki keşfedilmiştir. Bunlar aşağıda ele alınacaktır.

Şekil 1.Araştırma Modeli (Model1) :CFI(Comparative Fit Index):0,95 /NFI(Normed Fit Index): 0,93



Chi-Square=844.88, df=215, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

SPSS programında yapılan temel t ve ANOVA analizleri sonuçları: Araştırmaya katılan iş görenlerin hem sendikaya hem de işyerine karşı olan güven düzeyleri karşılaştırmalı olarak ele alındığında; şu bulgulara ulaşılmıştır. İşyerine olan genel güven düzeyinin(%46) sendikaya olan genel güven düzeyinden(42) yüksek ve anlamlı olduğu, her iki güven düzeyi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu; araştırmaya katılan üç sektör arasında güven düzeyleri açısından anlamlı farklar olduğu, hem örgüte hem de sendikaya güven düzeyi, sırasıyla enerji sektöründe %50, sağlık sektöründe %48 ve eğitim sektöründe %38 olarak görülmüştür.

Çizelge 4. Hipotezlere Ait Sonuçlar

Adı	HİPOTEZ	Sonuç Yönü	R ²
Ana Hipotez	Örgüte Olan Güven Düzeyi ile Sendikaya Olan Güven düzeyi arasında ilişki vardır.		
H1a	H1a. Örgüt Yöneticisine olan güven ile Sendika yöneticisine olan güven arasında neden sonuç ilişkisi vardır.	KABUL Pozitif	0.43
H1b	H1b. Örgüte(sistem olarak) olan güven ile Sendikaya (sistem olarak) olan güven arasında neden sonuç ilişkisi vardır.	KABUL Pozitif	0.19
H1c	H1c. Örgütteki iş arkadaşlarına olan güven ile Sendika üyelerine olan güven arasında neden sonuç ilişkisi vardır.	KABUL Pozitif	0.82
Modelleme Sonucu Üretilen / Keşfedilen Hipotez			
Yeni Hipotez	Sendika Yöneticisine Olan Güven Düzeyi Sendikaya Olan Güveni Pozitif Yönde Etkiler	KABUL Pozitif	0.86

5. SONUÇ

Bu çalışmada çıkar çatışması içerisindeki iki örgüte(sendika/işyeri) bağlı olan işgörenlerin her iki örgüte karşı olan güven düzeylerinin birbirini nasıl etkilediği "ikili güven" yaklaşımıyla tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Yapısal Eşitlik Modeli aracılığıyla araştırmanın bütün değişkenlerinin birlikte analize tabi tutulması sonucunda örgüte olan güven düzeyinin üç alt boyutu ile sendikaya olan güven düzeyin üç alt boyutu arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre örgüte olan güven düzeyinin sendikaya olan güveni de pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç bize birbirilerine rakip iki örgüte bağlı olmanın her iki tarafa da güven algısı geliştirebileceğini göstermektedir. Keza, Seymen ve Kılıç (2012)'in aynı konuda turizm sektöründe yaptıkları çalışmada benzer sonuca ulaşılmıştır. Doğrudan ikili güven konusu olmamakla birlikte Goeddeke(2004,116) yaptığı çalışmada örgüte ve yönetime güven algısının sendikaya oy verme niyetini pozitif şekilde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma dışında ilgili yazında ikili güven kavramı ile ilgili çalışma olmadığı için karşılaştırma yapma imkânı bulunamamıştır. Ancak ikili bağlantı kavramını öne süren Stagner (1954,41-47) ise, ikili bağlılığın, işgörenlerin örgütleri ile sendikalarını bir bütün olarak algılama eğiliminden ve çalışma koşulları iyi olduğunda her iki örgüte güvenme eğiliminden geliştiğine işaret etmiştir. Kim (1994) tarafından Güney Kore'de yaptığı ikili bağlılık çalışmasında iş görenler hem örgüte hem de sendikaya bağlılık taşımaktadırlar.

Buna ek olarak; sendika yöneticisine karşı olan bu güven düzeyinin sendikaya olan güveni pozitif yönde etkilediği bu araştırma da keşfedilen yeni bir ilişkidir. Bu sonuca göre yöneticiye olan güvenin örgüte olan güvene ulaşmada kilit unsur olduğu görülmüştür.

Araştırmada işgörenlerin sendikaya karşı olan güven düzeyi ortalamalarının %42, işyerine karşı olan güven düzeyi ortalamalarının %46 düzeyde olduğu görülmüştür. Bu konuda yazında yapılan bazı çalışmalar (Urhan,2005,57-88; Adaman ve diğerleri,2002,34-37) sendikaya olan güven düzeyinin %40-55 aralığında olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer taraftan Dünya Değerler Araştırması 2000 yılı (www.bahcesehir.edu.tr) sonuçlarına göre sendikaya güven, %75; örgütlere güven ise %73 olarak tespit edilmiştir. Araştırma üç ayrı kurumda yapılmıştır. Bu kurumlardan güven düzeyi en yüksek kurum enerji sektörü, ikinci olarak sağlık sektörü, üçüncü olarak ta eğitim sektörüdür. Eğitim sektörünün en düşük güven düzeyine sahip olmasının en önemli nedeni olarak eğitim seviyesinin diğer sektörlerle göre yüksek olması gösterilebilir. Çünkü öğretmenler büyük çoğunlukla lisans mezunudur ve araştırmamızda en düşük güven düzeyi lisans mezunlarına aittir.

İkili Güven kavramını üç ayrı sektörde karşılaştırmalı olarak ele alan ve konuya dair model geliştiren bu çalışma alanındaki öncü çalışmalardan birisi olarak alandaki bu boşluğu doldurmak için önemli sayılabilecek sonuçlara ulaşılmıştır. Diğer taraftan daha önce **“ikili güven”** üzerine çalışmaların olmaması, yazınsal bir karşılaştırma yapmaya olanak vermemiştir. Bu durum araştırmanın sınırlılıkları arasında gösterilebilir.

KAYNAKLAR

ARI, G.S.(2003) Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?”, Gazi Üniversitesi T.T.E.F. Dergisi, Sayı:2, s.17-36.

AMOGBOKPA, T. G.(2010). The Connection Between The Two Facets Of Trust(Supervisor Trust And Subordinate Trust) And Leader-Member Exchange Relationship In Two Manufacturing Organizations PhD Thesis p.1-117

ADAMAN, F.,ÇARKOĞLU, A., ŞENATALAR, B., (2002). Household View on the Causes of Corruption in Turkey and Suggested Preventive Measures, TESEV, İstanbul, , s.34,37

ARMSTRONG-STASSEN, M. (1998). Downsizing the Federal Government: A Longitudinal Study of Managers' Reactions. Canadian Journal of Administrative Sciences, 15:4, s.310-321.

BARNEY J.B., HANSEN M.H.(1994).Trustworthiness as a Source of Competitive Advantage in Strategic Management Journal, v 15, 175-190

BÖRÜ,D.,İSLAMOĞLU,G. BİRSEL,M.(2007).Güven: Bir Anket Geliştirme Çalışması. Öneri Der. 27.49-59.

BLAU, P. (1964). Exchange And Power In Social Life”, New York: Wiley. 361-362

COHEN, A. (2005). Dual Commitment to the Organization and the Union: A Multi-Dimensional Approach Relations Industrielles; Summer 2005; 60, 3; ABI/INFORM Complete pg. 432

CROPANZANO, R. MITCHELL, M.S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. Journal Of Management, 874-900.

ÇUBUKÇU,K.,TARAKÇIOĞLU,S .(2010). Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi İşletme Araştırmaları Dergisi 2/4 57-78

DEMİRBİLEK, T. (2008). İkili Bağlılık: İşletmeye ve Sendikaya Bağlılığın Belirleyicileri ve Sonuçları Ankara sanayi odası yayınları ASO Bütçe s.70-74

DABOVAL,J.,COMİSH,R., SWİNDLE,B.&GASTER,W.(1994). Trust İVENTORY for Small Businesses, Small BusinessesSymposium http://www.sbaer.uca.edu/research/ssbia/1994/pdf/04.pdf p,1-9

DÜNYA DEĞERLER ARAŞTIRMASI (WVS)www.bahcesehir.edu.tr/habergoster/index/hid/664U.T.

ERDEM, F., İŞBAŞI, J. Ö. (2000).Takım Çalışmalarında Güven Ve Güvensizlik: Performans İçin Koşulsuz Güven Mi? Optimum Güven Mi? Sekizinci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Nevşehir: Erciyes Üniversitesi, 25-27 Mayıs s.634

FERRES, N. ve TRAVAGLİONE, T. (2003). The Development and Validation of the Workplace Trust Survey (WTS): Combining Qualitative and Quantitative Methodologies. Erisim: 25.01.2013. /desin.uamc.org/apros/papers/029.pdf

GOTTLIEB,B.ERR,W.A.(1950).An experiment in industrial harmony. Personnel Psychology,445

GOEDEKE, F. X. (2004) Organizational trust as a mediator of individual union voting intentions in faculty union certification Elections University of Florida, ProQuest, UMI.p.116

GİLBERT, J. A. and TANG, T. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents” Public Personnel Management, 27(3): 321–338.

GUİDO, Möllering, BACHMANN, Reinhard, LEE, Soo Hee .(2004).Introduction, Understanding Organizational Trust-Foundations, Constellations, and Issues of Operationalisation, Journal of Managerial Psyghology, Vol. 19, No. 6,pp. 556–570, , s. 557

GÜRBÜZ, S.(2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık davranışı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1),48-75.

HALİS, M. GÖKGÖZ,G.S.YAŞAR,Ö. (2007). Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri Ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Manas Üniversite Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:17 s.1-217

HARDY,C.LANE,C.BACHMANN,R.(1998).Distinguishing Trust and Powerin Inter organizational Relations: Formsand Façades of Trust. In (eds.), Trust within and between Organizations: Conceptual Issues and Emprical Applications. Oxford University Press. ss. 64-87.

KIM, Jung-Won (1994); Dual Commitment to Company and Union in Korea – A Study of Two Textile Firms and Their Labor Unions, A Dissertation of Phd, Oklahoma State University.

LAZARIC, N.(2003). Trust Building Inside The Epistemic Community: An InvestigationWith An Empirical Study. In B. Nooteboom, F.Six.Trust Process in Organizations: Empirical Studies of Determinants And The Process Of Trust Development. E. Elgar Publishing. U.S.A.,ss. 147-167.

- MATTHAI, J. M. (1989). Employee Perceptions Of Trust, Satisfaction and Commitment, As Predictors of Turnover Intentions in a Mental Health Setting, s.52.
- MCKNIGHT, D. H., CUMMINGS, L. L., CHERVANY, N. L. (1998). Initial trust formation in new organizational relationships. The Academy of Management Review, p.23,
- MCALLISTER, D.J. (1995). Affect and Cognition Based Trust As Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. Academy of Management Journal, 38:24-59.
- NOOTEBOOM, B. (2002). Trust: Forms, Foundations, Functions, Failures And Figures. Cheltenham: Edward Elgar Pub. <http://books.google.com.tr/books?id=sGVKr1XiHylC&printsec=frontcover>
- NEVES, P., CAETANO, A. (2006). Social Exchange Processes in Organizational Change: The Role of Trust and Control. Journal of Change Management. 6.4, 351-364
- PAPADOPOULOU, Panagiota, ANDREOU, Andreas, DRAKOULIS, Martakos (2001). Trust and Relationship Building in Electronic Commerce, Internet Research: Electronic Networking Applications and Policy, Volume 11, Number 4, pp. 322-332, s. 323
- PEKCAN, A. (2010). Yöneticiye Güvenin Yenilikçi Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisinde Örgüte Güvenin Etkisi, Doktora tezi- YÖK Tez Merkezi s.1-214
- PERRY, R.W., MANKIN, L.D. (2007). Organizational Trust, Trust in The Chief Executive and Work Satisfaction Public Personnel Management. 36.2, 165-179.
- PURCELL, T.V. (1954). Dual Commitment to Company and Union in Sweden: An Examination of Predictors and Taxonomic Split Methods Economic and Industrial Democracy November :531-564
- RENZL, B. (2008). Trust in Management and Knowledge Sharing: The Mediating Effects Of Fear and Knowledge Documentation The International Journal Of Management Science Omega, Volume 36, Issue 2, April, Pages 206-220.
- REED, C. S., YOUNG, W., MCHUGH, P., P. (1994). A comparative look at dual commitment: An international study Human Relations 47. P.10
- STAGNER, R. (1954). Dual allegiance as a problem in modern society. Personnel Psychology, 7, 41-47
- SAYIN, U. (2009). "Güven: İşletmelerde Algılanan Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Bir Aracı – Bir Uygulama" Atatürk Üniversitesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum. s.1-108
- SEYMEN, O.A, KILIÇ, T. (2012) - Çıkar Çatışması İçindeki İki Ayrı Örgüte Bağlı Olmanın (İşyeri ve Sendika) İşgörenlerin Güven Düzeyine ve Sendika Üyeliği Kararına Etkisi: Turizm Sektörü Örneği- Gümüşhane Üniversitesi III. Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Semp. 10-11 Mayıs Antalya.
- SYDOW, Jörg (1998). Understanding the Constitution of Interorganizational Trust". In C. Lane, & R. Bachmann (eds.), Trust within and between Organizations: Conceptual Issues and Empirical Applications. Oxford University Press. ss. 31-62. London.
- SHEPPARD, B. H., SHERMAN, D. M. (1998). The grammars of trust: A model and general implications (Special topic forum on trust in and between organizations). Acad. of Manag. Rev. 23(3), 422-437.
- SURFACE, Carol A. (1995). Organizational and union commitment patterns among blue collar workers: job characteristics and instrumentality as predictors. http://books.google.com.tr/books/about/Organizational_and_union_commitment_patt.html?id=QMID0AAACAAJ&redir_esc=y p.1-192

SITKIN, B. S.,STICKEL,D (1996). "The Dynamics of Distrust in an Era of Quality". In R. M. Kramer, & T. R. Tyler (eds.), Trust in Organizations: Frontiers Of Theory And Research. Thousand Oaks.

ŞİMŞEK, Savaş ve TAŞÇI, Alptekin (2004). "Örgütlerde "Güven" Konsepti Ve Emniyet Örgütü'nde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi". Polis Dergisi, S:34

TSCHANNEN-M., M.,HOY, W. K. (1998).Trust İn Schools: A Conceptual And Empirical Analysis, Journal Of Educational Administration, 36, 4, s.334-352.

TAN, H.H. ve TAN,C.S.F.(2000). Toward The Differentiation Of Trust IN Supervisor And Trust İn Organization. Generic, Socialand General Psychology Monograph. 126.2

URHAN, B. (2005). Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven Ve Dayanışma Sorunları, *Çalışma ve Toplu dergisi*, 2005/1 57-88, www.calismatoplum.org/sayi4/makale2.pdf

WHITENER, E.M.,BRODT, S.E., KORSGAARD, M.A.WERNER, J.M. (1998). Managers as initiators of trust: an exchange relationship frameworkfor understanding managerial trustworthy behavior, Academy of Management Review, Vol. 23, pp. 513-30.

YORGUN,S.(2005).Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler Ve Alternatif Öneriler, *Çalışma ve Toplum*.s.137-162

YOUNG, L. ve K. DANİEL.(2003). "Affectualtrust in the workplace". Int. J. of Human Resource Management, 14:1, February, ss.139–155.

YILMAZ, K. (2009). Özel Dershane Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt 15, Sayı 59, s: 471-490