Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 54, Ekim 2021, s. 236-245

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.52532>

Dr. Öğr. Üyesi Erkin ARTANTAŞ

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, drerkinartantas@gmail.com

ÖRGÜTSEL GÜVENİN ÖĞRENEN ÖRGÜTLE İLİŞKİSİ¹

Özet

Örgütler için varlığını sürdürebilme, sürekli olarak kendini yenileme ve diğer kurumlarla rekabet ederek günün şartlarına uyum sağlama oldukça önemlidir. Globalleşen dünyada sürekli değişen ve yenilenen teknolojik yenilikler beraberinde örgütler için yenilenmeyi zorunlu hale getirmiştir. Bunu sağlayabilmek için örgütlerin “öğrenen örgüt” olmayı başarabilmesi gereklidir. Örgütler bunu yaparken kendilerine, birbirlerine, yöneticilerine, örgütüne güvenen bireyler ile çalışması çok önemlidir. Burada devreye “örgütsel güven” kavramı girmektedir. İşte bu araştırmada örgütsel güven algısı ile öğrenen örgüt algısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bir kamu kurumunda çalışan 384 kişiye anket uygulaması yoluyla yapılmıştır. Örgütsel güven ölçeği üç boyutta ve 43 soru ifadesi ile, öğrenen örgüt ölçeği ise ve 42 soru ifadesi olarak yedi boyutta ele alınmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel güven ile öğrenen örgüt arasında pozitif yönde bulgular tespit edilmiştir. Bu bulgular hedeflerine ulaşmak isteyen öğrenen örgütler için örgütsel güvenin önemini ortaya çıkarmıştır.

Anahtar kelimeler: Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven, Güven.

¹ Dr.Erkin ARTANTAŞ'ın İstanbul Gelişim Üniversitesi Doktora Tezinden üretilmiştir.

THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL TRUST AND LEARNING ORGANIZATION

Abstract

It is very important for organizations to survive, constantly renew themselves and adapt to the conditions of the day by competing with other institutions. In the globalizing world, constantly changing and renewing technological innovations have made it necessary for organizations to renew themselves. In order to achieve this, organizations must be able to become a "learning organization". While doing this, it is very important for organizations to work with individuals who trust themselves, each other, their managers and their organization. Here, the concept of "organizational trust" comes into play. In this study, the relationship between the perception of organizational trust and the perception of learning organization was examined. The research was conducted by applying a questionnaire to 384 people working in a public institution. The organizational trust scale was handled in three dimensions with 43 question statements, while the learning organization scale was handled in seven dimensions as 42 question statements. As a result of the research, positive findings were found between organizational trust and learning organization. These findings revealed the importance of organizational trust for learning organizations that want to achieve their goals.

Keywords: Learning Organization, Organizational Trust, Trust.

GİRİŞ

Örgütlerin, bireylere uygun koşullarda yeterli destek vererek hizmet sağlayabilmeleri için öncelikle kendilerini günün şartlarına uyum sağlar hale getirme ve sürekli yenilenme içerisine girmeleri gerekmektedir. Çünkü bilim ve teknoloji çok hızlı bir şekilde her geçen gün değişim ve yenilenme süreci geçirmektedir. Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için, hem örgütün bu gelişen şartlara uyum sağlaması hem de örgütü oluşturan çalışanların buna uyum sağlamaları bir zorunluluk haline gelmiştir.

Örgütler bunu yaparken, çalışanından yöneticisine, işçisinden patronuna, en alt kademesinden en üst kademesine kadar el birliği ile kendi üzerine düşen görevleri yerine getirmeleri gerekmektedir. Bu ise karşılıklı güven ilişkisi ile sağlanabilir. Kendini geleceğe hazırlayan öğrenen örgütler, bunun ancak örgütsel güven adı verilen, tüm kademedeki herkesin birbirine güvendiği, karşılıklı güven ortamının oluşturulduğu bir yapı ile gerçekleşebileceğini asla göz ardı etmemelidirler.

Örgütsel güven

Örgütsel güven kavramsal olarak ele alındığında, liderlere, yöneticilere ve çalışılan iş yerine olan güven olarak değerlendirilebileceği gibi, grup bütünleşmesini, performans artırılmasını ve yapısal biçimlendirmeyi sağlayan grup üstü ortak inanç olarak ta ele alınabilecek bütün iktisadi ve sosyal bütün süreçlerin gelişmesinde etkili olabilen önemli etkidir.

Örgütsel güvenin yüksek ve düşük olmak üzere iki önemli sonucu vardır. Bunlardan biri, çalışanların rollerini benimsedikleri, şeffaf ve katılımcı, örgütsel bağlılığın üst düzeyde olduğu, hoşgörü ve uzlaşma zemininin iyi olduğu, iş tatmini ve verimliliğin yüksek olduğu vb. olumlu sonuçlar doğuran "yüksek örgütsel güven"dir. Diğeri ise örgüt içerisinde çalışanlar

açısından saygı ve güven eksikliği oluşturan, bireylerin birbirlerine karşı ön yargılı ve suçlayıcı davrandığı, sorumluluktan kaçan ve şüpheli tavırlar sergileyen, örgütün nihai hedef ve amaçlarına ulaşılmasını engelleyen, olumsuz sonuçlar doğuran “düşük örgütsel güven”dir (Çokluk ve Yılmaz 2008: 216-217, Gider 2010: 85-86).

Örgütlerde güven önemli bir yer tutmaktadır. Örgüt üyeleri tarafından örgüte karşı duyulan güvenin artışı sonucunda, örgütsel adaletten performansa, yüksek düzeyde iş tatmininden örgütsel bağlılığa kadar önemli etkileri olmaktadır (Li vd. 2012: 371-396). Örneğin öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada, örgütsel bağlılığı ve örgütsel adalet algısı yüksek olan bireylerin aynı “yüksek örgütsel güven” özelliklerinde olduğu gibi örgütün nihai hedef ve amaçlarına ulaşmasında önemli rol oynadıkları, hoşgörülü, sorumlu ve saygılı çalışan oldukları, çalıştıkları kurumlara yüksek aidiyet duygusu besleyerek olumlu yönde etkiledikleri tespit edilmiştir (Gürsoy 2020: 252).

Örgütsel güveni incelemek amacıyla araştırmacılar birçok modelleme yapmışlardır (Demirel 2008: 12, Bromiley ve Cummings 1996, Fukuyama 2005). Bunlardan “Mishra Güven Modeli”, “Bromiley ve Cummings Güven Modeli”, “Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli” ve “Mayer, Davis ve Schoorma Güven Modeli” başlıca model örneklerindendir.

Mishra Güven Modeli; 1996 yılında Mishra ve arkadaşlarının üzerinde çalışarak ortaya çıkardıkları ve geniş kitleler tarafından kabul gören bir model olup “yeterlik”, “açıklık”, “ilgililik” ve “itimat edilebilirlik” olmak üzere dört farklı güven boyutundan oluşmaktadır. Mishra hem örgütler hem de bireyler bakımından geçerli olabilecek dört boyutlu bir güven modeli meydana bu boyutları gerek örgütsel düzeyde ve gerekse bireysel düzeyde güven algılaması meydana getirdiğini söylemiştir (Shockley-Zalabak vd. 2000).

Bromiley ve Cummings Güven Modeli; Bu konuda diğer bir çalışma 1996 yılında Bromiley ve Cummings’in kendi adlarını vererek ortaya koydukları güven modelidir. Burada yapılan örgüt üyesi veya üyelerinin farklı birey veya bireylere her türlü şartlarda karşı açıktan veya gizli olarak bir takım davranış ve sözlerle iyi niyetli, dürüst ve menfaatsiz inançla hareket etmelerinin ölçülmesidir. Yani diğer bir tanımlama ile “İyi Niyet Koruma”, “Dürüst Şekilde Davranma” ve “Çıkar İlişkisi Gözetme” nin, “Duygusal”, “Bilişsel” ve “Niyet” boyutlarında ele alınmasıdır (Bromiley ve Cummings 1996: 303).

Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli; yine araştırmacıların kendi adlarıyla ifade edilen önceki dört boyuta ilaveten iletişim ve iş memnuniyetini göz önüne alarak 2000 yılında özdeşleşme boyutunu ekledikleri güven modelidir. Bu boyut ile araştırmacılar, örgüte üye bireylerin örgütsel amaç, değer, inanç ve normlar kapsamında birlikteliği konusuna değinmişlerdir (Shockley-Zalabak vd. 2000, Kalemci 2006: 41).

Mayer, Davis ve Schoorma Güven Modeli; Bu güven modelinde de karşılıklı güvenin oluşması için etkili olan nitelikler üzerinde durulmuş ve “güvenen-güvenilen” taraf olarak değerlendirilerek risk ve güven arasındaki ilişki incelenmiştir. Güvenin sağlanması için yetenek, yardımseverlik ve dürüstlüğü önemi vurgulanmıştır (Kalemci 2006: 111).

Öğrenen Örgüt

Öğrenen örgüt kavramsal olarak Senge’nin 1990 yılında ortaya koymuş olduğu “Beşinci Disiplin” adlı eseriyle gün yüzüne çıkmıştır. Bu yaklaşıma göre diğer geleneksel yönetim yaklaşımlarının koyduğu sınırlamaların etkilerinin bulunduğu, birey ya da örgütlerin olumsuz

bir yönde şekillendirildiği, potansiyellerin kısıtlandığı, öğrenme gerçekleşemediğinden çevre ve şartlara uymada sorunlar yaşanacağı belirtilmektedir. Öğrenen örgüt içerisinde yer alan örgüt üyeleri sonuçlara ulaşmak için tam kapasite çalışmakta, sürekli araştırma ve yenileme faaliyetlerinde bulunma, birliktelik içerisinde bilgiyi edinme, oluşturma, aktarma ve bu bilgileri biçimlendirmede önemli bir misyon eda etmektedirler (Helvacı 2010: 174, Garvin 1993: 80).

Bu kavramlardan yola çıkılarak bir tanımlama yapılacaksa eğer öğrenen örgüt, çevre faktörlerini göz önüne alarak olası değişiklikleri öğrenen ve kendini yeni duruma göre eğiten, hiç durmaksızın kendini geliştirip öğrenerek problemlerini çözebilen ve bu yeteneği geliştiren, bu gelişme ve sonuçları kurumsal kimliği içine alabilen bir örgüt olarak tanımlanabilir (Öneren, 2008: 166).

Tseng, Tayvan’da bulunan küçük ölçekli işletmeler üzerinde yapmış olduğu araştırmasında öğrenen örgüt ile ilgili uygulamaların özellikle örgütsel bağlılığı önemli derecede artırdığı konusunda sonuçlara ulaşmış olup (2010), örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin olumlu yönde ve yüksek düzeyde örgütlerine önemli katkıda bulunduklarını ise Gürsoy “örgütsel bağlılık” konusunda yaptığı çalışmasında ortaya koymuştur (2019: 159-170).

Sistem dinamiklerini esas alan Senge, öğrenen örgütler için “Sistem Düşüncesi”, “Kişisel Uсталık”, “Zihinsel Modeller”, “Paylaşılan Vizyon” ve “Takım Halinde Öğrenme” başlığı altında beş bileşen teknolojidene bahsetmiştir (Senge 1990: 7-10). Bu bileşenlerin bilim dünyasına önemli katkıları olmuştur. Bununla birlikte öğrenen örgüt ile öğrenme biçimleri ile ilgili farklı konularda çalışmalar yapan bazı yazarların bu disiplini doğruladıkları görülmüştür (Tarrini 2004: 55-56).

Öğrenen örgütlerin gelişim sürecine baktığımızda, bilen örgütler, anlayan örgütler, düşünen örgütler ve öğrenen örgütler olarak dört kategoride ele alındığı görülmektedir. Geline son evre olan öğrenen örgüt diğer evrelerle karşılaştırıldığında aralarındaki en önemli farklılığın olası değişimlere yaklaşım olduğunu ve bunun sürekli olmasının örgüte kattığı sürekli gelişime açıklık ve değişim sürecine uyum olduğu söylenebilir (Sökmen 2013: 293).

Öğrenen örgütlerin birçok önemli özellikleri bulunmaktadır. Yeni fikirlerin üretilmesinde cesaretlendirme, hatalara karşı hoşgörü, çalışanlar için güvenli ortam, ürün ve hizmet kalitesinin yükselmesi, maliyetlerin azaltılması, istenen sonuçların alınması, değişen ve gelişen şartlara kolay uyum sağlama, kendini yenileyebilen dinamik yapı, bireylerin birlikte öğrenme kültürü, rakiplerine karşı üstünlük sağlama, moral ve motivasyon yüksekliği vb. daha birçok özellik bu şekilde sıralanabilir (Barutçugil 2005: 15-151, Doğan 2003: 132, Özgen ve Türk 1996: 73).

Öğrenen örgütlerin başarılı olabilmek, rakipleriyle rekabet etmek ve sürekli dinamik bir şekilde ayakta kalarak varlıklarını sürdürebilmek ve gerçek manada öğrenen örgüt olabilmek amacıyla bazı temel yeteneklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu yetenekler genel olarak “sistematik problem çözme”, “yeni yaklaşımlar deneme”, “geçmiş deneyimlerden ders alma”, “başkalarının deneyimlerinden yararlanma”, “bilgi aktarımı” başlığı altında beş kategoride ele alınmışlardır (Bakan 2005: 400, Bedük 2014:190).

Öğrenen örgütlerle ilgili birçok modelleme yapılmıştır. Bunlardan bazılarına, Armstrong ve Foley’in 2003 yılında gerçekleştirdikleri çalışmada öğrenen örgütlerde “Örgütsel Öğrenme Mekanizmaları (Organization Learning Mechanisms, OLM)” üzerinde durdukları “Armstrong ve Foley Modeli”, Watkins ve Marsick 2006 yılında Senge’nin beş disiplinini esas alarak

oluşturdukları öğrenen örgüt modeli temelinde “Watkins ve Marsick Modeli”, Argyris ve Schon tarafından 1996 yılında iki aşamada oluşturulan “Birleşmiş Model: Bireysel ve Örgütsel Öğrenme”, Carre ve Pearn tarafından 1992 yılında oluşturulan “İki Boyutlu Modeli”ni örnek olarak sayabiliriz.

Bu çalışmada da kullanılan Watkins ve Marsick tarafından geliştirilmiş olan öğrenen örgüt modeline göre yedi zorunlu “öğrenen örgüt davranışı” söz konusudur. Bunlar “Sürekli Öğrenme Davranışı”, Diyalog ve Araştırma Davranışı”, “Takım Halinde Öğrenme Davranışı”, “Paylaşım Sistemleri Davranışı”, “Güçlendirilmiş Çalışanlar Davranışı”, “Sistemler Arası Bağlantı Davranışı” ve “Destekleyici Liderlik Davranışı” olarak sıralanmaktadır (Watkins ve Marsick 2006: 102).

YÖNTEM VE BULGULAR

Örgütlerin işgücünü verimli ve etkili olarak kullanabilmeleri, istenen amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri için öğrenen örgüt olabilme ve örgütsel güven önemli bir yer tutmaktadır. Bu araştırmada örgütsel güven bağımsız değişkeni ile öğrenen örgüt bağımlı değişkeni arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmada

H¹: Çalışanların öğrenen örgüt algısı örgütsel güveni etkilemektedir.

H^{1.a}: Çalışanların öğrenen örgüt algısı üste güveni etkilemektedir.

H^{1.b}: Çalışanların öğrenen örgüt algısı şirket yönetimine güveni etkilemektedir.

H^{1.c}: Çalışanların öğrenen örgüt algısı iş arkadaşlarına güveni etkilemektedir.

Araştırma evrenini Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı'nda bulunan 5414 çalışan oluşturmaktadır. Çalışma evreni içerisinde aşağıda bulunan formül uygulanmak suretiyle örneklem sayısı hesaplanmıştır.

$$n = (5414 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5) / (0,05^2 \times (5414 - 1)) = 384$$

Formül sonucunda görüleceği üzere 384 çalışana anket uygulaması yapılmıştır. Anketler gönüllülük esasına göre bireylere elden dağıtılarak bilahare toplanmıştır. Bu araştırma verileri ankete katılan Sağlık Bakanlığı çalışanlarıyla sınırlıdır. Araştırmada “Öğrenen Örgüt Algılarını” ölçen 42 ve “Örgütsel Güveni” ölçen 43 soru ifadesi yer almıştır. Verilerin analiz edilmesi amacıyla SPSS 23.0 programı kullanılmıştır. Anketin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa (α) iç tutarlık katsayısı, geçerlilik için Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı ve Bartlett küresellik testleri uygulanmıştır. “Örgütsel Güven” ve “Öğrenen Örgüt” arasındaki doğrusal ilişkinin tespiti amacıyla Pearson korelasyon analizi ve ilişkinin etki derecesini tespiti amacıyla Regresyon analizi uygulanmıştır.

Örgütsel güven değişkenini ölçümlemek amacıyla Daboval, Comish, Swindle ve Gaster tarafından 1994 yılında geliştirilen, Yücel tarafından 2006 yılında Türkçeye uyarlaması yapılan ölçek kullanılmış olup güvenilirlik katsayısı 0,947 olarak bulunmuş, ölçek “üstüme güven”, “şirket yönetimine güven” ve “iş arkadaşlarıma güven” olarak 3 boyutta ele alınmıştır. Öğrenen örgüt değişkenini ölçümlemek amacıyla, Watkins ve Marsick tarafından 1997 yılında geliştirilen, Basım, Şeşen ve Korkmazzyürek tarafından 2007 yılında Türkçeye uyarlaması yapılan ölçek kullanılmış olup güvenilirlik katsayısı 0,918-0,956 aralığında bulunmuş, ölçek

“sürekli öğrenme”, diyalog ve öğrenme”, “takım halinde öğrenme”, “paylaşımcı sistemler”, “ortak vizyon ve yetkilendirme”, “sistemler arası bağlantı” ve “destekleyici liderlik” olarak yedi boyutta ele alınmıştır.

Tablo-1 Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven Puanlarının İlişkisi

		Üstlere Güven	Şirket Yönetimine Güven	İş Arkadaşlarına Güven	Örgütsel Güven
Sürekli Öğrenme	r	,413**	,499**	,446**	,446**
	p	,000	,000	,000	,000
Dialog ve Öğrenme	r	,445**	,495**	,474**	,474**
	p	,000	,000	,000	,000
Takım Halinde Öğrenme	r	,457**	,529**	,328**	,328**
	p	,000	,000	,000	,000
Paylaşılan Sistemler Öğrenme	r	,517**	,614**	,350**	,350**
	p	,000	,000	,000	,000
Ortak Vizyon ve Yetkilendirme	r	,601**	,685**	,432**	,432**
	p	,000	,000	,000	,000
Sistemler Arası Bağlantılar	r	,666**	,799**	,769**	,769**
	p	,000	,000	,000	,000
Destekleyici Liderlik	r	,629**	,685**	,394**	,394**
	p	,000	,000	,000	,000
Öğrenen Örgüt	r	,651**	,751**	,549**	,549**
	p	,000	,000	,000	,000

** p<0,01 *p<0,05 anlamlı ilişki var, p>0,05 anlamlı ilişki yok

Örgütsel Güven ile Öğrenen Örgüt puanlarının ilişkisi için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde;

“Sürekli Öğrenme” puanı ile Üste Güven, Şirket Yönetimine Güven, Örgütsel Güven puanları arasında pozitif yönlü orta kuvvetli istatistiksel anlamlı ilişki, “Dialog ve Öğrenme” puanı ile Üste Güven, Şirket Yönetimine Güven, İş Arkadaşlarına, Örgütsel Güven puanları arasında pozitif yönlü orta kuvvetli istatistiksel anlamlı ilişki, “Takım Halinde Öğrenme” puanı ile Üste Güven, Şirket Yönetimine Güven, İş Arkadaşlarına Güven, Örgütsel Güven puanları arasında pozitif yönlü orta kuvvetli istatistiksel anlamlı ilişki, “Paylaşılan Sistemler Öğrenme” puanı ile Üste Güven, İş Arkadaşlarına Güven, Örgütsel Güven puanları arasında pozitif yönlü orta kuvvetli istatistiksel anlamlı ilişki, Şirket Yönetimine Güven puanı ile arasında pozitif yönlü güçlü istatistiksel anlamlı ilişki, “Ortak Vizyon ve Yetkilendirme” puanı ile İş Arkadaşlarına Güven, Örgütsel Güven puanları arasında pozitif yönlü orta kuvvetli istatistiksel anlamlı ilişki, Üste Güven, Şirket Yönetimine Güven puanları ile arasında pozitif yönlü güçlü istatistiksel anlamlı ilişki, “Sistemler Arası Bağlantılar” puanı ile Üste Güven, Şirket Yönetimine Güven, İş Arkadaşlarına Güven, Örgütsel Güven puanları arasında pozitif yönlü güçlü istatistiksel anlamlı ilişki, “Destekleyici Liderlik” puanı ile İş Arkadaşlarına Güven, Örgütsel Güven puanları arasında pozitif yönlü orta kuvvetli istatistiksel anlamlı ilişki, Üste Güven, Şirket Yönetimine Güven puanları ile arasında pozitif yönlü güçlü istatistiksel anlamlı ilişki, “Öğrenen Örgüt” puanı ile İş Arkadaşlarına Güven, Örgütsel Güven puanları arasında

pozitif yönlü orta kuvvetli istatistiksel anlamlı ilişki, Üste Güven, Şirket Yönetimine Güven puanları ile arasında pozitif yönlü güçlü istatistiksel anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo-2 Örgütsel Güven Boyutlarının Öğrenen Örgüt Boyutlarından Etkilenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	F	p	R ²
Üstlere Güven	Sabit	10,545	2,975	0,003	63,425	0,000	0,546
	Sürekli Öğrenme	-0,266	-1,283	0,200			
	Dialog ve Öğrenme	0,267	1,067	0,287			
	Takım Halinde Öğrenme	0,003	0,012	0,990			
	Paylaşılan Sistemler Öğrenme	-0,214	-0,865	0,388			
	Ortak Vizyon ve Yetkilendirme	1,060	3,800	0,000*			
	Sistemler Arası Bağlantılar	1,754	8,462	0,000*			
	Destekleyici Liderlik	0,905	4,782	0,000*			
Şirket Yönetimine Güven	Sabit	-0,891	-0,708	0,479	142,438	0,000	0,730
	Sürekli Öğrenme	-0,009	-0,126	0,900			
	Dialog ve Öğrenme	-0,045	-0,503	0,616			
	Takım Halinde Öğrenme	0,005	0,057	0,954			
	Paylaşılan Sistemler Öğrenme	0,059	0,669	0,504			
	Ortak Vizyon ve Yetkilendirme	0,486	4,906	0,000*			
	Sistemler Arası Bağlantılar	1,114	15,143	0,000*			
	Destekleyici Liderlik	0,267	3,969	0,000*			
İş Arkadaşlarına Güven	Sabit	10,056	8,519	0,000	88,570	0,000	0,627
	Sürekli Öğrenme	0,119	1,730	0,084			
	Dialog ve Öğrenme	0,225	2,699	0,007*			
	Takım Halinde Öğrenme	-0,191	-2,489	0,013*			
	Paylaşılan Sistemler Öğrenme	-0,096	-1,167	0,244			
	Ortak Vizyon ve Yetkilendirme	0,133	1,427	0,154			
	Sistemler Arası Bağlantılar	1,255	18,184	0,000*			
	Destekleyici Liderlik	-0,165	-2,615	0,009*			

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok

Örgütsel Güven boyutlarının Öğrenen Örgüt boyutlarından etkilenme yani Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde;

Üstlere Güven boyutunun Öğrenen Örgüt boyutlarından etkilenmesini ölçümlemek için oluşturulan model anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Ortak Vizyon ve Yetkilendirme boyutu (B=1,060), Sistemler Arası Bağlantılar boyutu (B=1,754), Destekleyici Liderlik boyutu (B=0,905) Üstlere Güven boyutunu pozitif etkilediği görülmüştür. Üstlere Güven boyutundaki değişimin %55'ini Ortak Vizyon ve Yetkilendirme, Sistemler Arası Bağlantılar, Destekleyici Liderlik boyutlarını açıklayıcı durumdadır. Şirket Yönetimine Güven boyutunun Öğrenen Örgüt boyutlarından etkilenmesini ölçmek için oluşturulan model anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Ortak Vizyon ve Yetkilendirme boyutu (B=0,486), Sistemler Arası Bağlantılar boyutu (B=1,114), Destekleyici Liderlik boyutu (B=0,267) Üstlere Güven boyutunu pozitif etkilediği görülmüştür. Şirket Yönetimine Güven boyutundaki değişimin %73'ü Ortak Vizyon ve Yetkilendirme, Sistemler Arası Bağlantılar, Destekleyici Liderlik boyutlarını açıklayıcı durumdadır. İş Arkadaşlarına Güven boyutunun Öğrenen Örgüt boyutlarından etkilenmesini ölçümlemek için oluşturulan model anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Dialog ve Öğrenme boyutu (B=0,225), Sistemler Arası Bağlantılar boyutu (B=1,255) İş Arkadaşlarına Güven boyutunu

pozitif etkilediği, Takım Halinde Öğrenme boyutu ($B=-0,191$), Destekleyici Liderlik boyutu ($B=0,165$) negatif etkilediği görülmüştür. İş Arkadaşlarına Güven boyutundaki değişimin %63'ü Dialog ve Öğrenme, Takım Halinde Öğrenme Sistemler Arası Bağlantılar, Destekleyici Liderlik boyutlarını açıklayıcı durumdadır. Yine araştırma sonuçları bize, araştırmada kullanılan tüm hipotezlerin doğruluğunu kanıtlar nitelikte veriler sunmuştur.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Gerek korelasyon sonuçları ve gerekse regresyon sonuçları, diğer araştırmacıların bu konuda yapmış oldukları çalışmalarını doğrular nitelikte ve ilişkinin varlığını kanıtlar nitelikte çıkmıştır. Ayrıca bu sonuçlar bize öğrenen örgütlerin nihai hedef ve amaçlarına ulaşmak için örgütlerinde tüm boyutlarıyla örgütsel güveni tesis etmeleri gerektiği konusunda bilgiler sunmuştur. Örgütsel güven boyutları ile öğrenen örgüt boyutları arasında orta seviye ile yüksek seviye arasında değişkenlik gösteren pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu yapılan araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir. Araştırma sonucu öğrenen örgütler için örgütsel güvenin önemini bir kez daha ortaya çıkarmıştır.

İşletmelerin öğrenen örgüt olması yolunda, ilk olarak örgütsel güvenin oluşturulması için önemli adımlar atılması gereklidir. Örgütlerin liderlerine bu iş için önemli vazifeler düşmektedir. Örgütsel güven oluşturulması yönünde yöneticilerin oldukça fazla gayret sarf etmeleri gerekebilir. Ayrıca öğrenen örgüt şartlarının yüksek düzeyde oluşması için danışmanlık, hizmet içi eğitim vb. destek faaliyetlerinin örgütler tarafından sağlanması önemlidir.

KAYNAKLAR

- Armstrong A. and Foley P. (2003). "Foundations of a learning organization: Organization learning mechanisms", *Learning Organization*, 10(2), 74–82.
- Argyris C. and Donald A. (1996). Schön. *Organizational learning II: Theory, method, and practice*. Addison-Wesley, Reading
- Bakan İ. (2015). *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları ve İlkeler, Kavramlar, Yaklaşımlar*. 5.Baskı. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Barutçugil İ. (2005). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer, İstanbul.
- Basım N., Şeşen H. and Korkmazyürek H. (2007). "A Turkish translation, validity and reliability study of the learning organization questionnaire", *World Applied Sciences Journal*, 2 (4), 368-374.
- Bedük A. (2014). *Modern Yönetim Teknikleri*. 2.Baskı. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Bromiley P. and Cummings L.L. (1996). *The Organizational Trust Inventory*, Roderick Kramer & Tom Tyler (ed.), in *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, Thousand Oaks, California.
- Carré P. and Pearn M. (1992). *L'autoformation dans l'entreprise*, Entente, Paris.

- Çokluk B.Ö. ve Yılmaz K. (2008). "İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54, s.216-217.
- Daboval J., Comish R., Swindle B. and Caster W. (1994). A trust inventory for small businesses. Small Businesses Symposium, <http://www.sbaer.uca.edu/docs/proceedings/94swi031>. Erişim: 15.03.2017.
- Demirel Y. (2008). "Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, s.12.
- Doğan E. (2003). Eğitimde Toplam Kalite Yönetim Serisi-12. Akademi Plus, Ankara.
- Fukuyama F. (2005). *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*. (A. Buğdaycı, Çev.) Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Garvin D. (1993). "Building learning organizations", Harvard Business Review, 71, s.89.
- Gider Ö. (2010). "Eğitim Araştırma Hastanelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması", İstanbul Üniversitesi Dergisi-Yönetim, 21(65), s.85-86.
- Gürsoy H. (2019). Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesinde Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Adalet Algısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma. İstanbul, Gelişim Üniversitesi, İstanbul. (Yayınlanmış Doktora Tezi)
- Gürsoy H. (2020). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkileri. *The Journal of Social Sciences*, 7(47), 244-257.
- Helvacı M.A. (2010). Eğitim Örgütlerinde Değişim Yönetimi, Nobel Yayınları, Ankara, s.174.
- Kalemci T.İ. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, (Yayınlanmış Doktora Tezi).
- Lİ P. Peter, BAİ Yuntao, XI Youmin, "The Contextual Antecedents of Organizational Trust: A Multidimensional Cross-level Analysis", *Management and Organization Review*, 2012, 8(2): 371-396.
- Öneren M. (2008). "İşletmelerde Öğrenen Örgütler Yaklaşımı", ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 4(7), s. 166.
- Özgen H. ve Türk M.M. (1996). Öğrenen Organizasyon Sistemi ve Bir Öğrenen Organizasyon Modeli, Amme İdaresi Dergisi, 29(2), s.73.
- Senge M.P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization*, Doubleday, New York, s.7-10.
- Shockley-Zalabak P., Ellis K., Winograd G. (2000). "Organizational Trust: What It Means, Why It Matters", *Organization Development Journal*, 18(4).
- Sökmen A. (2013). Örgütsel Davranış. Detay Yayıncılık, Ankara.

- Tarrini M.G. (2004). The Development and application of a bespoke organisational learning competency framework in a global organisation, s.55-56. <https://dspace.lib.cranfield.ac.uk/bitstream/1826/113/5/Chapter%203%20.pdf> (Erişim tarihi: 17.08.2017)
- Tseng C. The effects of learning organization practices on organizational commitment and effectiveness for small and medium-sized enterprises in Taiwan. University of Minnesota, Minneapolis, 2010. (Yayımlanmış Doktora Tezi).
- Yücel P. (2006). Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, İstanbul. (Yüksek Lisans Tezi)
- Watkins E.K. and Marsick J.V. (1997). In Action: Creating the Learning Organization. Alexandria, VA, USA: American Society for Training and Development.
- Watkins K.E. and Marsick J.V. (2006). Sculpting The Learning Organization. Jossey Bass, San Francisco.