

IDEA STUDIES JOURNAL

International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies

Open Access Refereed E-Journal & Indexed & Publishing
IDEAJournal (ISSN:2587-2168)

 ideastudies.com  ideastudiesjournal@gmail.com



Disciplines: Business Administration, Economy, Econometrics, Finance, Labour Economics, Political Science, Public Administration, International Relations

Article Type	Research Article
Volume	5
Issue	13
Page	295-310
Article Arrival Date	10.10.2019
Article Published Date	25.12.2019
Doi Number	http://dx.doi.org/10.26728/ideas.208
Reference	Fettahlioğlu, Ö.O. & Akdoğan, Z. (2019). “Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Güven Algısı Üzerine Etkileri”, International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (ISSN:2587-2168) Vol:5, Issue:13; pp:295-310.

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISI ÜZERİNE ETKİLERİ

THE EFFECTS OF LEADER MEMBER INTERACTION ON THE ORGANIZATIONAL TRUST PERCEPTION

Ö. Okan FETTAHLIOĞLU

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Elemanı, Kahramanmaraş/Türkiye

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0621-1699>

Zahide AKDOĞAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD YL. Mezunu, Kahramanmaraş/Türkiye

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2179-4124>



ÖZ

Bu çalışmanın genel amacı; lider üye etkileşiminin olumlu şekilde gerçekleşmesi durumunda, örgütsel güven algısının da olumlu yönde etkilenip etkilenmeyeceğini tespit etmektir. Çalışma kapsamına dahil olan katılımcıların, lider üye etkileşimi ve örgütsel güven algılarını tespit etmek, ayrıca söz konusu iki kavram arasında ilişki ve etkileşim olup olmadığını ortaya koymak da çalışmanın alt amacı olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmanın yöntemi kapsamında, lider üye etkileşimine dair algıların, örgütsel güven algısı üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit etmeye yönelik olduğunun tespiti amaçlandığından, etkileşimsel model kurgusu yapılmıştır. Araştırma modeline uygun olacak şekilde hazırlanan hipotezler ile de değişkenler arası ilişki ve etkileşim ayrı ayrı ele alınmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye genelinde kalkınma ve yatırım bankalarında görev yapan 418 personel oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında veri elde edebilmek için, Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen Erdoğan vd. (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan 12 maddelik “Çok Boyutlu Lider-Üye Etkileşimi (LMX-12)” ile ayrıca Cook, J., ve Wall, T. (1980) ve Daboval vd. (1994) tarafından geliştirilip, Omarov (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 22 maddelik “örgütsel güven” ölçeği kullanılmıştır. Toplanan verilerin analizinde ise SPSS 21.0 istatistik programı kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre; lider üye etkileşimi ve örgütsel güven algısı arasında orta ve yüksek düzeyde, pozitif yönlü, istatistiki yönden anlamlı bir ilişki olabileceği, lider üye etkileşimi konusunda yapılabilecek olumlu uygulamaların da örgütsel güven algısı üzerinde pozitif yönlü bir etki ortaya çıkarabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Genel olarak özetlemek gerekirse bu çalışmada, işletmelerde verimlilik, performans ve örgütsel bağlılık gibi istenilen durumların ortaya çıkmasında olumlu bir etkiler yaratabilecek olan iki değişken arası ilişki ve etkileşim incelenmiştir. Örgütsel güven algısının yönetilebilmesi adına, lider üye etkileşimi uygulamasının alternatif bir yönetim tarzı olabileceği sonucuna ulaşıldığını söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Güven, Kalınma ve Yatırım Bankaları

ABSTRACT

The general purpose of this study was to determine whether organizational trust perception will be affected positively in the case that leader-member interaction is realized positively. The sub-aim of the study was to determine the perceptions of the leader-member interaction and organizational trust perceptions of the participants included in the scope of the study, and to determine whether there is a relationship and interaction between these two said concepts.

In the scope of the method of this study, since it was aimed to determine whether the perceptions of the leader-member interaction had an effect on the perception of organizational trust, the transactional model design was preferred. With the hypothesis prepared in accordance with the research model, the relationship and interaction between variables were discussed individually.

The working group of the study consisted of 418 personnel working in development and investment banks in Turkey. In order to obtain data within the scope of the research, 12-item "Multi-Dimensional Leader-Member Interaction (LMX-12)" scale, which was developed by Liden and Maslyn (1998) and adapted to Turkish by Erdogan et al. (2004) and the 22-item "Organizational Trust" scale which was developed by Cook, J., and Wall, T. (1980) and Daboval et al. (1994) and adapted to Turkish by Omarov (2009) were used. SPSS 21.0 statistical program was used in the analysis of the collected data.

According to the findings of the research, it was concluded that there is a positively and statistically significant relationship at a moderate and high level between leader-member interaction and organizational trust perception and that positive practices on leader-member interaction can reveal a positive effect on organizational trust perception.

To sum up, in this study, the relationship and interaction between two variables that can have a positive effect on the emergence of desired situations such as productivity, performance and organizational commitment in the enterprises were examined. In order to manage the organizational trust perception, it is possible to conclude that the practice of leader-member interaction can be an alternative management style.

Key Words: Leader Member Interaction, Organizational Trust Perception, Development and Investment Banks.

1. GİRİŞ

İnsanlar birbirleriyle sürekli iletişim halindedir. İnsanlar birbirleriyle duygu, düşünce, istek, tecrübe ve hayallerini paylaştığı etkileşim alanı içerisinde, dengesiz ve karmaşık ilişkiler kurabilmektedir. Söz konusu karmaşık ilişkiler insanların güven duygusuna zarar verirken ikili ilişkilerin sürekliliğini sağlayan ana unsurun yine güven kavramı olduğu söylenebilir.

İnsanın kendini yakın ilişkilerinde, topluluk içindeki ilişkilerinde veya örgütle olan ilişkilerinde gerek bedensel gerekse psikolojik olarak güven içerisinde hissetmeleri önem arz etmektedir. Bir örgütün pek çok farklı kültürden insanların bir araya gelmesi ile oluştuğu düşünülecek olursa, örgütteki bireyler arasındaki etkileşim ve iletişimde güven duygusu büyük ölçüde öneme sahip olduğu söylenebilir.

Sosyal bir varlık olarak nitelendirilen örgüt içinde güven kavramı çevresiyle olan ilişkilerinin devamlılığı için önem arz etmektedir. Bu noktada Örgütsel güven kavramı incelenmiştir. Örgütsel güven ulusal ve uluslararası literatürde örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına olarak ayrılarak açıklanmıştır.

Çalışanların hem örgüte hem yöneticilerine bağlılığı konusunda önem arz eden yöneticiye güven kavramından hareketle bu çalışmada Örgütsel güven kavramı lider üye etkileşimi kavramıyla açıklanmaya çalışılarak üyeler ve astları arasında süregelen ilişkilerin örgüte duyulan güven düzeyini etkileyip etkilemediği, etkiliyorsa ne derecede etkilediği araştırma konusu olarak belirlenmiştir.

Araştırmada ilk olarak lider üye etkileşimi ve örgütsel güven kavramına ilişkin literatürel alt yapı oluşturulmuştur. Daha sonra kalkınma ve yatırım bankalarında görev yapan çalışanlar üzerine

uygulanmalı alan araştırması yapılmıştır. Bu çalışmada kullanılan araştırma modeli ve analiz bulgularının organizasyonlar ve liderleri için kullanışlı bir rehber sunması öngörülmüştür.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Lider Üye Etkileşimi

İnsan tarihi kadar eski bir kavram olan liderlik, özellikle sanayi devrimi sonrasında farklı teorilerle ortaya atılarak çalışanları en iyi şekilde yönetme ve organizasyon yapısı için en etkili liderlik tarzı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Alan yazında liderlikle ilgili birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen, liderliğe ilişkin salt bir yaklaşım ve tanımlamanın olmadığı düşünülmektedir.

Toplum içerisinde bireyler farklı sosyal gruplar oluşturarak grubun amacını, hedefini ve ihtiyaçlarını gerçekleştirmeye çalışmışlardır. Her bir birey grup üyeleri ile etkileşim halinde bulunarak, diğer grup üyelerini etkileme özelliği fazla olan birey, grup lideri olarak belirlenmiştir. Diğer grup üyeleri ise etkileme özelliği fazla olan liderin üyeleri/izleyicileri/astları olarak adlandırmak mümkündür. Bu bağlamca çalışmamızda incelenecek olan lider üye etkileşimi teorisinin oldukça köklü bir geçmişe sahip olduğu söylenebilir.

Alan yazınlarında ilk olarak Dikey ikili bağlantı modeli (Vertical Dyad Linkage Theory) olarak da adlandırılan lider-üye etkileşimi teorisi, geleneksel liderlik tarzına karşılık olarak öne sürülmüştür (Mayer, 2005:5). Daha sonra geleneksel liderlik yaklaşımını İngiliz literatüründe farklı bir bakış açısı ile ele alan Graen, Dansereau ve Minami, 1972 yılında ‘‘Leader Member Exchange (LMX)’’ Lider Üye Etkileşimi (LÜE) teorisini literatüre kazandırılmıştır. Lider üye etkileşimi, liderlerin örgüt içindeki tüm grup üyeleriyle benzer bir liderlik tarzında etkileşimde bulunmadığını, her bir üyeye farklı nitelikte özgün ilişkiler geliştirdiklerini ifade etmektedir. (Dienesch ve Liden, 1986:618).

Organizasyonda etkili bir liderlik alanı sağlamak için; lider, izleyici ve bu ikisi arasındaki ikili ilişkiyi kapsayan çok yönlü bir yapı oluşturmak gerekir (Graen ve Uhl-Bien ,1995:221). Lider (yönetici) ile izleyiciler (takipçiler) arasında meydana gelen değişimler lider-üye etkileşimini ifade etmektedir. Lider Üye Etkileşimi modeli, kuruluşlardaki liderler ve takipçiler, ekip üyeleri ve takım arkadaşları, çalışanlar ve yetkinlik ağları, ortak girişim ortakları, tedarikçi ağları vb. Çift taraflı ‘‘ortaklar’’ arasında liderlik ilişkilerinin ne kadar etkili olduğunu tanımlar (Wayne vd., 1997:82). Lider üye etkileşimi, lider ile takipçiler arasındaki ikili ilişkileri esas almaktadır. Geleneksel liderlik tipolojisinde ihmal edilmiş olan karşılıklı etkileşim sürecini bu süreçte sürekli farklılaşan lider ile takipçi davranışlarını incelemektedir (Baş vd., 2010:1014).

Lider üye etkileşimi teorisinde, liderleri astlarının tamamına tek bir liderlik stilinde yaklaşmaları yerine, her bir ast için farklı bir ilişki kurmaları gerektiğini öngörmektedir (Liden ve Maslyn, 1998:43). Çünkü liderin kısıtlı zaman ve enerjisi nedeniyle, tüm örgüt üyelerine aynı düzeyde önem veremeyeceklerini, lider ile üyeleri arasındaki karşılıklı ilişkilerin homojen olamayacağını, liderin her bir üye ile kurduğu ilişkinin diğerlerine göre farklı olabileceğini düşünülmektedir (Boies ve Howel, 2006:246). Bu nedenle liderlerin, örgütte iş kaynaklı farklılıklara eş düzeyde astlarına karşı farklı davranışlar sergilemesi gerektiği ileri sürülmüştür (Greguras ve Ford, 2006:433).

Lider üye etkileşimi teorisinde ulusal alan yazını incelendiğinde lider-üye etkileşimi ile iş adanmışlık (Ercan, 2019; Sivik, 2018); örgütsel bağlılık (Tat, 2019; Veli, 2019; Solakoğlu, 2019; Alpugan, 2018; Erdem, 2008); örgütsel vatandaşlık (Atakay, 2019; Kavuncu, 2019; Musta, 2018); örgütsel özdeşleşme (Ercan, 2019; Durmuş, 2019); iş tatmini (Aksoy, 2019; Altay, 2018; Karamil Köy, 2011, Bulut, 2012); örgütsel destek (Ergin, 2018; Yenici, 2018); örgütsel güven (Soylu, 2017); örgütsel sessizlik (Çintay, 2018; Koçak, 2017); işten ayrılma niyeti (Kurt, 2019; Milne, 2019; Özkan Eyüpoğlu, 2017; Demirci, 2017); örgütsel sinizm (Aslan, 2018; Kırboğa, 2017; Kaptangil, 2017); dönüşümsel liderlik (Söylemez, 2019) ve örgütsel adalet (Kuzucu, 2013; Gürboyoğlu, 2009) gibi konular arasındaki ilişkilere ağırlık verildiği görülebilmektedir.

Bugüne kadarki liderlik araştırmalarına bakıldığı zaman, lider hakkında çok sayıda araştırmanın yapıldığı görülebilmektedir. Buna karşılık karşılaştırmalı olarak lider ve takipçiler arasındaki ilişkileri ortaya koyacak daha fazla araştırmanın yapılması gerektiği söylenebilir. Bu nedenle liderlik sürecinde  bileşenlerin (lider, takipçi, etkileşim) nemini açıkça belirtmek suretiyle, liderliğin  alanıyla birlikte incelenmesi gerektiği düşünülebilir (Graen ve Uhl-Bien, 1995:222).

Lider ye etkileşimini ölçmek amacıyla farklı araştırmacılar tarafından pek çok ölçek geliştirilmiş ve çeşitli boyutlarda ele alınmıştır. Dienesch ve Liden, (1986) bu boyutları katkı, sadakat ve etki olarak belirlemiştir. Çalışmamızda ise Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen, Erdoğan vd. (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan daha sonrasında Baş vd.,(2010) tarafından güvenirlik ve geçerlilik testleri uygulanmış çok boyutlu lider-ye etkileşimi (LMX-12) leği kullanılmıştır.

Yapılan araştırmalara göre, yüksek lider ye etkileşimine sahip organizasyon yapılarında üyeler, üstleriyle yakın ilişki kurabildikleri için iş tutumları ve performansları da pozitif yönde gelişebilmektedir (Katrinli vd., 2008:359). Buna karşılık düşük Lider-ye etkileşimine sahip organizasyonlarda işten ayrılma oranının da arttığı görülmektedir. Bu nedenle üyeler, çalışanların organizasyonda kalma eğilimlerini arttırmak ve performanslarını yükseltmek amacı ile lider ye etkileşiminin olumlu bir şekilde oluşturulması gerekmektedir (Graen vd.,1982: 871).

Genel olarak düşünüldüğü zaman lider ye etkileşimi ile örgütsel güven arasında olumlu yönde bir ilişkinin olabileceğini söylemek mümkündür. Çünkü yüksek bir lider ye etkileşimi ilişkisi, takipçiler ve lider arasındaki karşılıklı güven ve bağlılık temeline dayanmaktadır (Brower vd., 2000:229). Bu nedenle araştırmamızda, lider-ye etkileşimi teorisinin örgütsel güven düzeyine etkisinin olup olmadığını etkisi varsa ne derecede etkisi olduğunu ortaya çıkarmak ve literatürdeki daha önceki çalışmaları destekleyecek veya alan yazınına katkı sağlayacak yeni sonuçlar elde etmek amaçlanmıştır.

2.2. Örgütsel Güven

Günümüzde güven kavramı, ikili ilişkileri ifade eden kişisel bir kavramdır. Örgütsel yaşam alanında lider ve astları arasındaki ilişkinin güven düzeyi örgütlerin uzun yaşam döngüsü göstermede etkili olacağı düşünülmektedir. Türk Dil Kurumu (TDK)' nun tanımına göre güven, korku, çekinme ve kuşku duymaksızın inanma ve bağlanma duygusu olarak tanımlanmıştır (Kahveci ve Demirtaş, 2014: 31).

Güven oluşumuna etki eden çok sayıda faktör söz konusu olduğundan karmaşık bir kavramdır. Güvenin oluşumuna etki eden faktörlerden bazıları iyi niyet, güvenilirlik, dürüstlük ve açıklık, şeffaflık olarak sıralanabilir (Tschannen Moran ve Hoy, 1998:336-337).

Taylor (1989) rgtsel güveni, “rgt üyelerinin iyiliği için karşılıklı saygıya ve nezakete dayalı uyumlu davranışların bir sonucu olarak genellikle yavaş kazanılan bir olgu” olarak tanımlamaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Bir iş görenin, yöneticileri ile veya çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde örgütsel güven, yöneticilerin doğru sözlü olması, sözünün arkasında durması, dürüst olmasına ilişkin inançlarını kapsamaktadır (Mishra ve Morrisey, 2000:15).

Örgütsel güven ile ilgili araştırmaların amacı; örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duyması; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, işlerinden tatmin olan, örgütlerinden şikayet etmeyen ve ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilmektir (Chen vd., 2012: 409).

Bu nedenle örgütsel güvenin; örgüte güven, yöneticiye güven, iş arkadaşlarına güven olmak üzere üç boyuttu vardır (Lewicki ve Bunker, 1996: 119). Örgüte güven; çalışanların belirsiz bir durumda karşılaştıklarında örgütün davranışlarının tutarlı olduğuna dair inançlarıdır. Yöneticiye güven; yöneticilerin davranışlarında tutarlı ve bütünlük olmasını ifade eder ve yöneticilerin iletişim, etkileşim derecelerine göre şekillenir. Çalışma arkadaşlarına güven, iş görenlerin birbirlerine karşı hareketlerine, drstlklerine ve iyi niyetlerine yüklenen inançla ilgilidir (Tutar, 2013:274).

Bir örgütün hedeflerine ulaşması için hedeflerin çalışanlar tarafından benimsenmiş olması gerektiği söylenebilir. Örgüt hedeflerinin benimsenmesinde ve hedeflere yönelik olarak gayret gösterilmesinde rol oynayacak önemli faktörlerden biri örgütsel güvendir (Bıçkes ve Yılmaz, 2017:307). Örgütte güven ortamının yaratılması işgörenlerin içinde yer almaktan memnun olacağı, huzurlu bir çalışma ortamı sağlar. Bunun tam tersi durumda ise işgörenlerin giderek belirsizlik hissetmeleri, örgüt amaçlarına daha az katkıda bulunmaları, bağlılıkta azalma ve geri çekilme davranışlarını ortaya çıkarmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012:120).

Örgüt içinde duyulan güven, işbirliğini artırarak işgörenin ve yöneticilerin motivasyonunu artırabilir ve böylece işgörenin işlerine daha çok yoğunlaşmaları sonucunda performansları artarken örgütsel başarı da sağlanabilir (Altunkaya, 2011:86). Alanyazında, güvenin örgütsel başarı için gerekli olduğunu destekler niteliktedir. Örgüt atmosferindeki ikili İlişkilerin temel yapı taşı olan örgütsel güvenin kaynağı, üst kademe yöneticileri ile ara kademe yöneticilerinin iş görenlere göstermiş oldukları davranışlarıdır (Şimşek ve Taşçı, 2004:3).

Bass (2000) örgütsel güvenin vizyon sahibi bir lider ile başlayacağını belirtmiştir (Bass, 2000:26). “Liderlik El Kitabı”nın yazarları Owen vd. (2011) ise liderin özgüvene sahip olması ve dürüstlük ilkelerine değer vermesi gerektiğine vurgu yapmaktadır (Owen ve diğerleri (2011:156). Tüm bu çıkarımlar liderler ve etkiledikleri üyeleri arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Bu nedenle ulusal alan yazının incelenmesi sonucunda, örgütsel güven ve liderlik olgusuna ilişkin çalışmaların önem arz ettiği anlaşılmaktadır. Bu sebeple bu çalışmada hem lider ve üyeler arasındaki etkileşim sonucunda örgüt ortamındaki güven düzeyi hem de bu etkileşimin çeşitli demografik değişkenlerle olan ilişkileri araştırılmaya değer görülmüş olup, alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Amaç ve Yöntem

Bu çalışmanın genel amacı, lider üye etkileşimindeki olumlu davranışların, örgütsel güven algısı üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit edebilmektir. Alt amaç ise iki değişken ve alt bileşenleri arasında ilişki olup olmadığıdır. Çalışmanın teorisi, alan yazında daha önceden yazılmış olan teorik bilgilerdir. Uygulama kısmı ise, anket bilgi toplama tekniği kullanılarak elde edilen verilerin analizine dayandırılan, nicel araştırmadan oluşmaktadır. Anket yöntemi ile elde edilen verilere frekans, korelasyon ve regresyon analizleri yapılması için SPSS istatistik programı kullanılmıştır.

3.2. Ana Külte ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2019 verilerine göre Türkiye genelinde kalkınma ve yatırım bankalarında görev yapan 5.183 çalışan olarak belirlenmiştir. Örneklem hesaplamaları doğrultusunda evren büyüklüğüne göre %2 hata payı ve %98 güven aralığında 491 çalışana ulaşılması hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda 550 adet anket formu dağıtılmıştır. Lakin 429 adet anket formu ile geri dönüş sağlanabilmiştir. Hedeflenen anket formu dönüşünün sağlanamaması nedeni ile araştırmaya %5 kabul edilebilir hata payı ve %95 güven aralığında kabul edilebilecek 358 örneklem sayısı ile devam edilmesine karar verilmiştir. Bu doğrultuda eksik doldurulan 11 anket formu analiz kapsamı dışında bırakılmış olup, toplamda 418 adet anket formu analize tabi tutulmuştur.

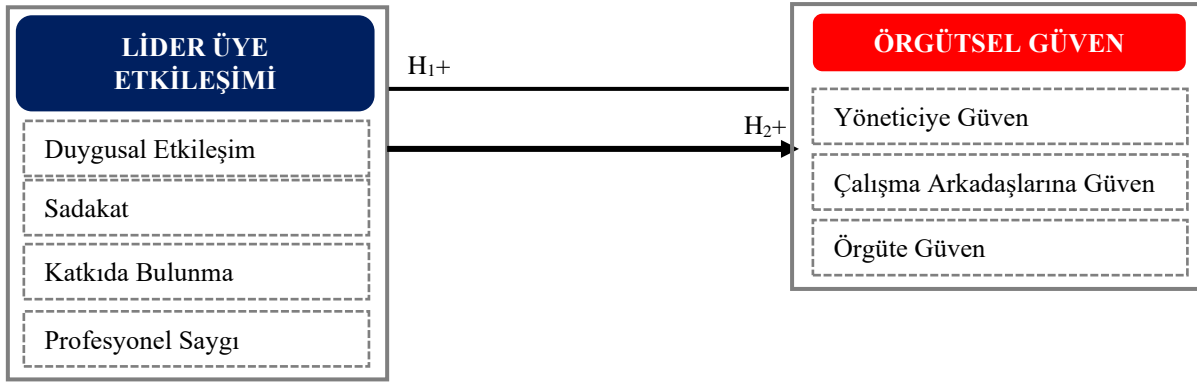
3.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Araştırma Modeli

Lider üye etkileşimindeki olumlu tutumların örgütsel güven algısı üzerinde etkisinin olup olmadığının incelemek amacı ile yapılan bu çalışmada, test edilmek istenilen hipotezlere ve araştırma modeline aşağı yer verilmiştir.

Hipotez₁: Lider üye etkileşimi ile örgütsel güven algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez₂: Lider üye etkileşiminin, örgütsel güven algısı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Araştırmaya ait geliştirilen araştırma modeli şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında katılımcıların lider üye etkileşimi ve örgütsel güven algılarını ölçümlemek için iki farklı ölçek bir arada kullanılmıştır. Bu ölçeklerden ilki Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen “Çok Boyutlu Lider-Üye Etkileşimi (LMX-12)” ölçeğidir. Bu ölçek Erdoğan vd. (2004) tarafından “Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği” adı ile Türkçeye uyarlanmış bir ölçektir. Lider üye etkileşim ölçeği 12 soru önermesinden ve 4 boyuttan oluşmaktadır.

Lider üye etkileşimi ölçeği içinde yer alan 1-3 arası soru önermesi “duygusal etkileşim”, 4-6 arası soru önermesi “sadakat”, 7-9 arası soru önermesi “katkıda bulunma” ve 10-12 arası soru önermesi de “profesyonel saygı” olarak adlandırılmaktadır. Lider üye etkileşiminin alt boyutlarına ait güvenilirlik derecesi incelendiğinde, duygusal etkileşim boyutunun güvenilirliği ,952; sadakat boyutunun güvenilirliği ,873; katkıda bulunma boyutunun güvenilirliği ,799 ve profesyonel saygı boyutunun güvenilirliği ,919 olarak tespit edilmiştir. Lider üye etkileşiminin genel güvenilirlik derecesi incelendiğinde ise ,951 oranında güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan ikinci ölçek ise, Cook, J., & Wall, T. (1980) ile Daboval vd. (1994) tarafından geliştirilmiş ölçekler temel alınarak, Omarov, A., (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan “örgütsel güven” ölçeğidir. Bu ölçek 22 soru önermesinden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

Örgütsel güven ölçeği içinde yer alan 1-5 arası soru önermeleri “yöneticiye güven boyutu”; 6-15 arası soru önermeleri “iş arkadaşlarına güven boyutu” ve son olarak 16-22 arası soru önermeleri “örgüte güven boyutu” olarak adlandırılmıştır. Alan yazınına bağlı kalarak çalışmamızda boyutlandırılmış isimler aynen kabul edilmiştir. Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarına ait güvenilirlik dereceleri incelendiğinde, yöneticiye güven boyutunun güvenilirliği ,966; iş arkadaşlarına güven boyunun güvenilirliği ,798 ve örgüte güven boyunun güvenilirliği ,945 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel güven ölçeğinin ,946 düzeyinde genel güvenilirlik oranına sahip olduğu da araştırma bulguları arasında yer almaktadır.

Araştırma çerçevesinde veri toplamak amacı ile kullanılan ölçek içerisinde “yaş”, “eğitim”, “cinsiyet”, “medeni durum” ve “çalışma süresi” gibi demografik özellikleri tespit etmeye yönelik soru önermeleri de yer almaktadır. Bu sorular çoktan seçmeli olmakla birlikte lider üye etkileşimi ve örgütsel güven ölçeklerindeki soru önermeleri (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum olmak üzere 5’li likert yöntemi ile hazırlanmıştır.

4. BULGU ve TARTIŞMALAR

4.1. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ait elde edilen bulgular tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Yaş	Sayı	%	Medeni Durum	Sayı	%
20 ve altı	8	1,9	Evli	292	69,9
21-30	190	45,5	Bekâr	126	30,1
31-40	179	42,8	Cinsiyet	Sayı	%
41-50	41	9,8	Erkek	208	49,8
Eğitim	Sayı	%	Kadın	210	50,2
Orta Öğretim	3	0,7	Çalışma Süresi	Sayı	%
Lise	44	10,5	1 Ay - 1 yıl	32	7,7
Ön Lisans	56	13,4	1-5 Yıl	143	34,2
Lisans	287	68,7	6-10 Yıl	127	30,4
Lisansüstü	28	6,7	11-15 Yıl	93	22,2
(N:418)			16 Yıl +	23	5,5

Araştırma içerisinde yer alan örneklem grubuna ait yaş dağılımları incelendiğinde katılımcıların en çok 21-30 (%45,5) yaş ve 31-40 (%42,8) yaş aralığında yığılma gösterdikleri, en düşük yığılmanın ise 20 yaş ve altı yaş grubuna (%1,9) ait olduğu görülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde lisans eğitimi alanların (%68,7) ve sonrasında ön lisans eğitimi alanların (%13,4) çoğunluğu oluşturduğu, en az çoğunluğu ise ortaöğretim düzeyinde eğitim alanların (%0,7) ve lisans üstü seviyesinde eğitim alanların (%6,7) olduğu tespit edilmiştir. Örneklem grubuna dahil olan katılımcıların %50,2'si kadınlardan, geri kalan %49,8'i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %69,9'u evli, %30,1'i bekarıdır. Son olarak çalışma süreleri incelendiğinde katılımcıların en çok 1-5 yıl arası (%34,2) çalışma süresinde ve 6-10 yıl arası (%30,4) çalışma süresinde yığılma gösterdikleri, en az yığılmanın ise 16 yıl ve üzeri (%5,5) olduğu söylenebilecektir.

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri ve Ölçek Güvenirlilik Bulguları

Ölçekler içinde yer alan soru önermelerinin yapısal geçerliliği ve doğrulayıcı faktör analizi için, Kaiser Meyer Olkin katsayısı ve Bartlett Sphericity değerleri ile veri uygunluğu ölçümü yapılmıştır. Ölçek ve alt boyutlarını oluşturan soru gruplarının kendi içerisinde güvenirliliği ise Cronbach Alfa değeri ile tespit edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilmiş olan bulgular tablo 2 ve Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 2. Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör ve Ölçek Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Soru Önermeleri	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam Cronbach's Alpha
Duygusal Etkileşim Boyutu	1-3	56,3	86,0	,952	,951
Sadakat Boyutu	4-6	11,4		,873	
Katkıda Bulunma Boyutu	7-9	10,1		,799	
Profesyonel Saygı Boyutu	10-12	8,2		,919	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği			,927		
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare			4799,261		
Sd			66		
P Değeri			,000		

Araştırma kapsamında kullanılmış olan lider üye etkileşimi ölçeği 12 soru önermesinden ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçek içinde yer alan 1-3 arası soru önermesi "duygusal etkileşim", 4-6 arası soru önermesi "sadakat", 7-9 arası soru önermesi "katkıda bulunma" ve 10-12 arası soru önermesi de "profesyonel saygı" boyutu olarak adlandırılmaktadır. Alan yazına bağlı kalarak söz konusu ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Lider üye etkileşimi ölçeğinin "duygusal etkileşim boyutu"nu 1-3 arası soru grubu oluşturmaktadır. Bu boyutta yer alan soru önermelerinin sırası ile ,862; ,839; ,823 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Duygusal etkileşim boyutu toplam varyansın 27,51'ini açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,952'dir.

Lider üye etkileşimi ölçeğinin "sadakat boyutu"nu 4-6 arası soru grubu oluşturmaktadır. Bu boyutta yer alan soru önermelerinin sırası ile ,565; ,750; ,877 değerinde faktör yükü aldıkları tespit

edilmiştir. Sadakat boyutu, toplam varyansın 11,4'ünü açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,873'dür.

Lider üye etkileşimi ölçeğinin "katkıda bulunma boyutu"nu 7-9 arası soru grubu oluşturmaktadır. Bu boyutta yer alan soru önermelerinin sırası ile ,763; ,863; ,759 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Katkıda bulunma boyutu, toplam varyansın 10,1'ini açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,799'dur.

Lider üye etkileşimi ölçeğinin "profesyonel saygı boyutu"nu 10-12 arası soru grubu oluşturmaktadır. Bu boyutta yer alan soru önermelerinin sırası ile ,698; ,742; ,803 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Profesyonel saygı boyutu, toplam varyansın 7,2'sini açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,919'dur.

Lider üye etkileşimi ölçeğinin genel güvenirlilik derecesi ,951 (KMO: ,927; Ki-Kare: 4799,261; sd: 66; p:,000)'dir. Ölçeğin alt boyutları toplamında varyansın %86'sını açıklayabildiği tespit edilmiştir. Bu bulgular neticesinde ölçeğin sosyal bilimler araştırmaları için yeterli geçerlilik düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Örgütsel Güven Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör ve Ölçek Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Soru Önermeleri	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam Cronbach's Alpha
Yöneticiye Güven Boyutu	1-10	53,6	74,0	,966	,946
Çalışma Arkadaşlarına Güven Boyutu	11-15	10,6		,798	
Örgüte Güven Boyutu	16-22	9,8		,945	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği			,943		
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare			9163,157		
Sd			231		
P Değeri			,000		

Araştırma kapsamında kullanılmış olan örgütsel güven ölçeği 22 soru önermesinden ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçek içinde yer alan 1-10 arası soru önermesi "yöneticiye güven", 11-15 arası soru önermesi "çalışma arkadaşlarına güven", 16-22 arası soru önermesi "örgüte güven" boyutu olarak adlandırılmaktadır. Alan yazına bağlı kalarak söz konusu ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Örgütsel güven ölçeğinin "yöneticiye güven boyutu"nu 1-10 arası soru grubu oluşturmaktadır. Bu boyutta yer alan soru önermelerinin sırası ile ,854; ,855; ,828; ,787; ,835; ,766; ,840; ,829; ,811; ve ,723 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Yöneticiye güven boyutu toplam varyansın 53,6'sını açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,966'dır.

Örgütsel güven ölçeğinin "çalışma arkadaşlarına güven boyutu"nu 11-15 arası soru grubu oluşturmaktadır. Bu boyutta yer alan soru önermelerinin sırası ile ,773; ,813; ,855; ,859 ve ,748 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Çalışma arkadaşlarına güven boyutu, toplam varyansın 10,6'sını açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,798'dir.

Örgütsel güven ölçeğinin "örgüte güven boyutu"nu 16-22 arası soru grubu oluşturmaktadır. Bu boyutta yer alan soru önermelerinin sırası ile ,634; ,780; ,812; ,827; ,841; ,863; ve ,832 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Katkıda bulunma boyutu, toplam varyansın 9,8'ini açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,945'dir.

Örgütsel güven ölçeğinin genel güvenirlilik derecesi ,946 (KMO: ,943; Ki-Kare: 9163,157; sd: 231; p:,000)'dir. Ölçeğin alt boyutları toplamında varyansın %74'ünü açıklayabildiği tespit edilmiştir.

4.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Sonuçları

Lider üye etkileşimi ve alt boyutlarının, örgütsel destek algısı ve alt boyutları erinde etkili olup olmayacağını test edebilmek adına, öncelikle değişkenler arasında korelasyon ilişkisinin olup olmadığını tespit edebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerin parametrik nitelikte veri

setinden oluşmasından dolayı da Pearson korelasyonu yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen veriler tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Değişkenler Arası Korelasyon Analizine Ait Sonuçlar

		x	sd		1	2	3	4	5	6	7
Lider Üye Etkileşimi	Duygusal Etkileşim (1)	3,81	,053	Pearson Corr.	1						
				Sig.(2-tailed)	,000						
	Sadakat (2)	5,59	,049	Pearson Corr.	,693**	1					
				Sig.(2-tailed)	,000	,000					
	Katkıda Bulunma (3)	3,84	,044	Pearson Corr.	,661**	,758**	1				
				Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000				
Profesyonel Saygı (4)	3,74	,049	Pearson Corr.	,752**	,740**	,728**	1				
			Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000				
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven (5)	3,73	,048	Pearson Corr.	,666**	,738**	,696**	,726**	1		
				Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		
	Çalışma Arkadaşlarına Güven (6)	3,92	,042	Pearson Corr.	,402**	,437**	,481**	,453**	,434**	1	
				Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	Örgüte Güven (7)	3,59	,048	Pearson Corr.	,464**	,571**	,531**	,572**	,631**	,477**	1
				Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

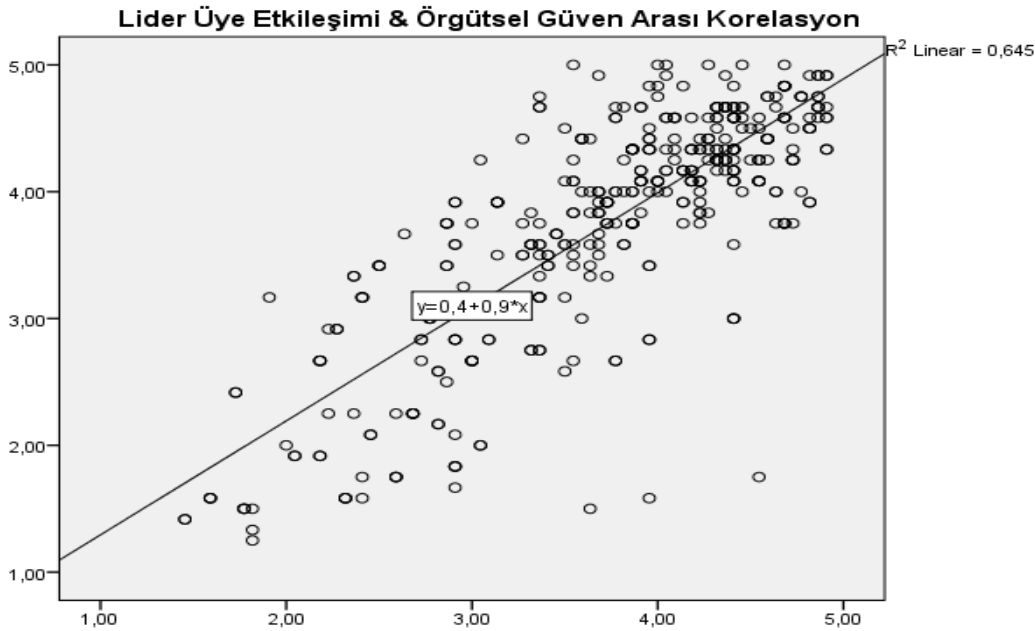
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). (p < 0,01, * p < 0,05)

Lider üye etkileşiminin duygusal etkileşim alt boyutu ile örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu arasında ($r=,666$; $p<0,00$) yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu arasında ($r=,402$; $p<0,00$) ve örgütsel güvenin örgüte güven alt boyutu arasında ise ($r=,464$; $p<0,00$) düşük düzeyde pozitif yönlü bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Lider üye etkileşiminin sadakat alt boyutu ile örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu arasında ($r=,738$; $p<0,00$) yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu arasında ($r=,437$; $p<0,00$) ve örgütsel güvenin örgüte güven alt boyutu arasında ise ($r=,571$; $p<0,00$) düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Lider üye etkileşiminin katkıda bulunma alt boyutu ile örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu arasında ($r=,696$; $p<0,00$) yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu arasında ($r=,481$; $p<0,00$) ve örgütsel güvenin örgüte güven alt boyutu arasında ise ($r=,531$; $p<0,00$) düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Lider üye etkileşiminin profesyonel saygı alt boyutu ile örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu arasında ($r=,726$; $p<0,00$) yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu arasında ($r=,453$; $p<0,00$) ve örgütsel güvenin örgüte güven alt boyutu arasında ise ($r=,572$; $p<0,00$) düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 2. Lider Üye Etkileşimi ve Örgütsel Güven Dağılımları

Lider üye etkileşimi alt boyutlarından biri olan duygusal etkileşim alt boyutunun ($X= 3,81$; $S=,053$); sadakat alt boyutunun ($X=5,59$ $S=,049$), katkıda bulunma alt boyutunun ($X=3,84$ $S=,044$) ve profesyonel saygı alt boyutunun ($X= 3,74$; $S=,049$) ortalama değerleri dikkate alındığı zaman en yüksek ortalamanın sadakat alt boyutuna ait olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel güvenin alt boyutlarından biri olan yöneticiye güven alt boyutunun ($X= 3,73$; $S=,048$); çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunun ($X=3,92$ $S=,042$) ve örgüte güven alt boyutunun ($X= 3,59$; $S=,042$) ortalama değerleri dikkate alındığı zaman en yüksek ortalamanın çalışma arkadaşlarına güven alt boyutuna ait olduğunu söylemek mümkündür.

Bu sonuçlar doğrultusunda “Lider üye etkileşimi ile örgütsel güven algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” ifadesi ile test edilmeye çalışılan Hipotez₁ kabul edilmiştir.

4.5. Değişkenlere Ait Regresyon Sonuçları

Korelasyon bulgularının değerlendirilmesi sonucunda değişkenlerin birbiri ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ancak lider üye etkileşiminin, örgütsel güven algısı üzerinde etkisinin olup olmayacağını tespit edebilmek amacı ile regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen regresyon analizi bulguları ise tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5: Değişkenler Arasındaki Regresyon Analiz Sonuçları

Model	Katsayı				
	Beta (β)	t	Sig.	Mean	St.Dev.
Yöneticiye Güven $R^2= ,630$ $F= 706,933$, $p= ,000$,793	26,588	,000	3,7504	,713
Çalışma Arkadaşlarına Güven $R^2= ,247$ $F= 136,126$, $p= ,000$,497	11,667	,000	3,7504	,446
Örgüte Güven $R^2= ,359$ $F= 233,186$, $p= ,000$,599	15,270	,000	3,7504	,539
a.Predictors (Contant), Lider Üye Etkileşimi					
Anova ^a :Sig.,,000 ^b	Coefficient ^a : Sig.,,000 ^b				

Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre, yöneticiye güven alt boyutunun lider üye etkileşimi değişkenine ait varyansı %63,0 oranında açıklamaktadır. Çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunun lider üye etkileşimi değişkenine ait varyansı %24,7 oranında ve son olarak örgütsel güven alt boyutunun lider üye etkileşimine ait varyansı %35,9 oranında açıkladığı bulgusu elde edilmiştir.

Elde edilen bu bulgular neticesinde, örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutuna yönelik algılamalarının, lider üye etkileşimi algısından %79.3 $[(\beta=,793), (p<0.05)]$ ($R^2:,.630$; $p: ,000$) oranında pozitif yönde etkilendiğini; örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına güven alt boyutuna yönelik algılamalarının, lider üye etkileşimi algısından %49.7 $[(\beta=,497), (p<0.05)]$ ($R^2:,.247$; $p: ,000$) oranında pozitif yönde etkilendiğini ve son olarak örgütsel güvenin örgüte güven alt boyutuna yönelik algılamalarının, lider üye etkileşimi algısından %59.9 $[(\beta=,599), (p<0.05)]$ ($R^2:,.359$; $p: ,000$) oranında pozitif yönde etkilendiğini ifade etmek mümkündür.

Elde edilen bu bulgular neticesinde “Lider üye etkileşiminin, örgütsel güven algısı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır” şeklinde kurgulanan Hipotez₂ kabul edilmiştir.

Lider üye etkileşimi, çalışan ile yöneticiler arasındaki ilişkilerin olumlu olmasına ve neticesinde daha verimli ve aktif hale getirilmiş bir çalışma ortamının sağlanabilmesine olanak tanıyabilecek bir durumdur. Lider üye etkileşimine yönelik olumlu algılamaların çalışanların örgütsel güven algısını da olumlu yönde etkileyebileceğini söylemek mümkündür. Bu nedenle çalışanların örgütsel güven algısını artırmak yolunda, işletmelerde lider üye etkileşiminin de dikkate alınması gereken bir durum olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Neo klasik dönemden bu yana işletme kuramlarının önemle bahsettiği olgulardan bir tanesi çalışanlara verilen değer olmuştur. Her ne kadar çevresel değişimlere ayak uydurmak, bu yönde strateji geliştirmek, örgütsel kaynakları etkin ve verimli kullanmak gibi olgulardan bahsedilse dahi, sonuçta çalışanların etkin ve verimli şekilde kullanılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda çalışanların nasıl daha etkin kullanılabilceği sorunsallarına yönelik çözümler üretilmeye çalışılmıştır. Lider üye etkileşimi ve örgütsel güven algısı da bu kavramlar arasında yer alan olgulardandır.

Her iki kavramın özünde de esasında kişinin algısı yer almaktadır. Lider ve çalışan arasındaki etkileşim düzeyinin iyi veya kötü olarak algılanması elbette çalışanın bundan sonraki hareket şeklini de belirleyici bir etmendir. Yine örgüte yönelik güven algısı da yine çalışanın hareket tarzını belirleyen etmenler arasında yer almaktadır. Bu nedenle iki kavramın birbiri ile olan ilişkisi ve etkileşimi söz konusu olup olmadığı bu çalışmanın ana hareket noktası olmuştur.

Yapılan bu çalışmada, lider üye etkileşiminin, örgütsel güven algısı üzerinde etkili olup olmadığı, herhangi bir etkileşim varsa bu etkileşimin hangi yönde ve ne derecede ortaya çıkabileceğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma amacına yönelik olarak hazırlanmış olan hipotez ve analiz sonuçları aşağıda açıklanmıştır.

Lider üye etkileşiminin duygusal etkileşim alt boyutu ile örgütsel güvenin alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 6. Lider Üye Etkileşiminin Duygusal Etkileşim Alt Boyutu İle Örgütsel Güvenin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon İlişkileri

LÜE Boyutu	Örgütsel Güven Alt Boyutları	Korelasyon İlişki Değerleri	Düzeyi
Lider Üye Etkileşimi Duygusal Etkileşim Boyutu	Yöneticiye Güven Boyutu	$r=,666$; $p<0,00$	Yüksek
	Çalışma Arkadaşlarına Güven Boyutu	$r=,402$; $p<0,00$	Orta
	Örgüte Güven Boyutu	$r=,464$; $p<0,00$	Orta
Lider Üye Etkileşimi Sadakat Boyutu	Yöneticiye Güven Boyutu	$r=,738$; $p<0,00$	Yüksek
	Çalışma Arkadaşlarına Güven Boyutu	$r=,437$; $p<0,00$	Orta
	Örgüte Güven Boyutu	$r=,571$; $p<0,00$	Orta
Lider Üye Etkileşimi katkıda Bulunma Boyutu	Yöneticiye Güven Boyutu	$r=,696$; $p<0,00$	Yüksek
	Çalışma Arkadaşlarına Güven Boyutu	$r=,481$; $p<0,00$	Orta
	Örgüte Güven Boyutu	$r=,531$; $p<0,00$	Orta
Lider Üye Etkileşimi Profesyonel Saygı Boyutu	Yöneticiye Güven Boyutu	$r=,726$; $p<0,00$	Yüksek
	Çalışma Arkadaşlarına Güven Boyutu	$r=,453$; $p<0,00$	Orta
	Örgüte Güven Boyutu	$r=,572$; $p<0,00$	Orta

Tablo 6'dan de görülebileceği gibi, lider üye etkileşiminin alt boyutlarının, örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu, lider üye etkileşiminin alt boyutlarının, örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına ve örgütsel güven alt boyutları arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda “lider üye etkileşimi ile örgütsel güven algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” ifadesi ile test edilmeye çalışılan Hipotez₁ kabul edilmiştir.

Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre ise, yöneticiye güven alt boyutunun lider üye etkileşimi değişkenine ait varyansı %63,0 oranında, çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunun lider üye etkileşimi değişkenine ait varyansı %24,7 oranında ve örgütsel güven alt boyutunun lider üye etkileşimine ait varyansı %35,9 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular neticesinde ise, örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutuna yönelik algılamalarının, lider üye etkileşimi algısından %79.3 [(β=,793), (p<0.05)] (R²:.630; p: ,000) oranında, örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına güven alt boyutuna yönelik algılamalarının, lider üye etkileşimi algısından %49.7 [(β=,497), (p<0.05)] (R²:.247; p: ,000) oranında ve son olarak örgütsel güvenin örgütsel güven alt boyutuna yönelik algılamalarının, lider üye etkileşimi algısından %59.9 [(β=,599), (p<0.05)] (R²:.359; p: ,000) oranında pozitif yönde etkilendi sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar neticesinde de “lider üye etkileşiminin, örgütsel güven algısı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır” şeklinde kurgulanan Hipotez₂ kabul edilmiştir.

Tablo 7. Hipotezlerin Kabul/Red Durumu

Hipotez ₁ : Lider üye etkileşimi ile örgütsel güven algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır	Kabul
Hipotez ₂ : Lider üye etkileşiminin, örgütsel güven algısı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır	Kabul

Bu çalışma Türkiye genelinde kalkınma ve yatırım bankalarında görev yapan çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Bu nedenle de araştırma sonucunda lider üye etkileşimine yönelik olumlu algılamaların çalışanların örgütsel güven algılarını pozitif yönde etkileyebileceğini söylemek mümkün olsa dahi, sonuçların her sektör ve işletme için genelleme yapılabileceğini söylemek yanlış olacaktır. Ancak elde edilen bulguların yapılacak olan başka sektör ve işletmeler için kullanılabileceği umut edilmektedir.

KAYNAKÇA

Altunkaya, K. (2011). “Örgütsel Güven ile İnsan Kaynakları Fonksiyonlarından Performans Değerlendirme Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bass, B.M. (2000). The Future of Leadership in Learning Organizations. The Journal of Leadership Studies, 7(3):18-40.

Baş, T., Keskin, N., ve Mert, İ.S. (2010). Lider Üye Etkileşimi (LÜE) Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe'de Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi/Leader Member Exchange (LMX) Model And Validity And Reliability of Its Instrument in Turkish. Ege Akademik Bakış, 10(3):1013-1039.

Biçkes, D. ve Yılmaz, C. (2017). Çalışanların Örgütsel Güven Algılamalarının Özdeşleşme Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Çalışma, KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1):301-322.

Boies, K., and Howell, J. M. (2006). Leader–Member Exchange in Teams: An Examination of the Interaction Between Relationship Differentiation and Mean LMX in Explaining Team-Level Outcomes. The Leadership Quarterly, 17(3):246-257.

Brower, H.H.; Schoorman, F.D. and Tan, H.H. (2000). A Model of Relational Leadership: The Integration of Trust and Leader-Member Exchange, Leadership Quarterly, 11 (2):227-250.

Cevrioğlu E. (2007). Lider Üye Etkileşimi ile Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, (Basılmamış Doktora Tezi), Afyonkarahisar.

- Chen, T.Y.; Hwang, S.N. and Liu, Y. (2012). Antecedents of the Voluntary Performance of Employees: Clarifying the Roles of Employee Satisfaction and Trust, *Public Personnel Management*, 41(3):407-420.
- Cook, J., and Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures Of Trust, Organizational Commitment And Personal Need Non-Fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1):39-52.
- Daboval, J.; Comish, R.; Swindle, B. and Gaster, W. (1994). A Trust Inventory for Small Businesses. in *Proceedings of the Conference of the Business Trends and Small Business Trust South Western Small Business Institute Association* (pp. 1-5).
- Dansereau, F.; Graen, G.B. & Haga, W.J. (1975). A Vertical Dyad Approach to Leadership Within Formal Organizations. *Organizational Behavior and Human Performance* 13(1):46-78.
- Demircan, N. ve 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.
- Dienesch, R.M. and Liden, R.C. (1986). LMX Model of Leadership: A Critique and Further Development, *Academy of Management*, 11(3):818-834
- Erdoğan, B., Kraimer, M. L., and Liden, R. C. (2004). Work Value Congruence And Intrinsic Career Success: The Compensatory Roles Of Leader-Member Exchange And Perceived Organizational Support. *Personnel psychology*, 57(2):305-332.
- Graen, G.B.; Liden, R.C., and Hoel, W. (1982). Role of Leadership in the Employee Withdrawal Process. *Journal of Applied Psychology*, 67(6):868-872.
- Graen, G.B. and Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2):219-247.
- Greguras, G. J., and Ford, J. M. (2006). An Examination of the Multidimensionality of Supervisor and Subordinate Perceptions of Leader-Member Exchange. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 433-465.
- Gümüş, S. ve Sezgin B. (2012). Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi. *Hiperlink Yayınları*, İstanbul.
- Kahveci, G. ve Demirtaş Z. (2014). Örgüt Kültürünün Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *Turkish Journal Of Educational Studies*, 1(3):27-62.
- Katrinli, A.; Atabay, G.; Gunay, G., and Guneri, B. (2008). Leader-Member Exchange, Organizational Identification and the Mediating Role of Job Involvement For Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 64(4):354-362.
- Lewicki, R.J. and Bunker, B.B. (1996). "Developing and Maintaining Trust in Work Relationships", (Editors: Kramer, R.M. and Tyler, T.R) *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Reach* (pp.114-139). Sage Pub., London.
- Liden, R. and Maslyn, J. (1998). Multidimensionality Of Leader Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development", *Journal Of Management*, 24(1):43-72.
- Mayer, D.M. (2005). *Are You In Or Out? A Group-Level Examination Of The Effects of LMX on Justice And Customer Satisfaction* (Doctoral Dissertation).
- Mishra, J. ve Morrissey, M. (2000). Trust in Employee/ Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers. *Seidman Business Review*, 6(1):14-15.
- Omarov, A., (2009). Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama. *DEU Sosyal Bilimler Enstitüsü (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İzmir.

Owen, H., Hodgson, V., and Gazzard, N. (2011). Liderlik El Kitabı. (Çev: M.Çelik). 3.Basım, Optimist Yayınları, İstanbul.

Pellegrini, E.K. and Scandura, T.A. (2006). Leader–Member Exchange (LMX), Paternalism, and Delegation in the Turkish Business Culture: An Empirical Investigation. *Journal of International Business Studies*, 37(2), 264-279.

Şimşek, S. ve A. Taşçı (2004). Örgütlerde Güven Konsepti ve Emniyet Örgütünde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi, *Polis Dergisi*, 34:1-8.

Tschannen-Moran, M., and Hoy, W. (1998). Trust in Schools: A Conceptual And Empirical Analysis. *Journal of Educational Administration*, 36(4):334-352.

Tutar, H. (2013). İşletme ve Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük. Detay Yayıncılık, Ankara.

Uhl-Bien, M.; Graen, G.B. & Scandura, T.A. (2000). Implications of Leader-Member Exchange (LMX) for Strategic Human Resource Management Systems: Relationships as Social Capital for Competitive Advantage. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 18:137-186.

Wayne, S.J.; Shore, L.M. and Liden, R.C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective, *Academy of Management Journal*, 40(1):82-111.

Ercan., S. 2019. Lider-üye etkileşimi, yenilikçi iş davranışı, işe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ilişkisinde örgütsel adaletin rolü, Doktora Tezi, Maltepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı. İstanbul.

Sivik., S. 2018. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile lider-üye etkileşimi ve motivasyonel dil kullanımı arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tat., C. 2019. Lider-üye etkileşiminin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Antalya.

Veli., M.F. 2019. Tekstil sektöründe lider üye etkileşiminin çalışanların örgütsel bağlılık ve performansları üzerine etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Solakoğlu., S.K. 2019. Örgüte bağlılık yaratmada yönetim koçluğu becerilerinin etkisi ve lider-üye etkileşiminin aracılık rolü, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

Alpugan., E.Ş. 2018. Örgütsel prestij algısı ile çalışanların örgüte bağlılıkları arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin rolü üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

Erdem., F.S. 2008. Organizasyonlarda lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinde, izlenim yönetimi davranışının rolü:Kayseri'de hizmet sektöründe bir araştırma, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kayseri

Atakay., Ö. 2019. Lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü: Bir zincir perakende işletmesi üzerine araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Adana.

Kavuncu., M. 2019. Lider üye etkileşimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Musta., M. 2018. Organizational citizenship behavior, leader–member exchange, and organizational justice in albanian higher education institutions, Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası Ticaret Anabilim Dalı, İstanbul.

Durmuş., K. 2019. Lider-üye etkileşiminin yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin yeri: Türk İhas sektörü, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.

Aksoy., M. 2019. Lider-üye etkileşiminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel adaletin rolü: 'Hatay'da bir araştırma', Yüksek Lisans Tezi, Hatay Mustafa Kemal Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Hatay.

Altay., M. 2018. Çalışma yaşam kalitesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde iş yükü ve lider-üye etkileşiminin rolü, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Isparta.

Karamil Köy, A. 2011. Yöneticiye güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracı rolü: İstanbul ve Kocaeli illerinde beyaz yakalılar üzerinde bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

Bulut, M.Ş. 2012. Lider üye etkileşiminin yöneticiye güven ve iş tatmini üzerine etkisinin araştırılması: Öğretmenler üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Ergin., B. 2018. X ve Y kuşağının algıladığı örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi arasındaki farklılık: Kardemir A.Ş.'de bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Karabük.

Yenici., M. 2018. Algılanan örgütsel desteğin ve lider-üye etkileşiminin çalışan tutumlarına etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Karabük.

Soylu., İ. 2017. Örgütsel güven ile lider-üye etkileşiminin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi: Özel okullar üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Tokat.

Çintay., Ö. 2018. Algılanan içsellik statüsü ve örgütsel sessizlik ilişkisinde lider-üye etkileşiminin koşulsal etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gümüşhane.

Koçak., D. 2017. Lider üye etkileşimi ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: Hizmet sektöründe bir araştırma, Doktora Tezi, Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzincan.

Kurt., H.S. 2019. Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı lider-üye etkileşimi kalitesinin rolü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Mılne., A.C. 2019. Lider-üye etkileşimi düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işgörenin çalışma grubu kapsayıcılığı algısının rolü, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

Özkan Eyüpoğlu., B. 2017. The relationship between leader member exchange and intention to leave among hotel employees, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Örgüt Psikolojisi Anabilim Dalı, İstanbul

Demirci., B. 2017. Restoran işletmelerinde rol stresi ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisi, Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı, Eskişehir.

Aslan., M. 2018. Lider üye etkileşiminin sinizme etkisi ve bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Kırboğa., R. 2017. Psikolojik sözleşme ihlâli ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Balıkesir.

Kaptangil., İ 2017. Y kuşağı çalışanların lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi: Türkiye ve Kanada örneği, Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Bolu.

Söylemez., M. 2019. Dönüşümsel liderlik, sosyal sermaye, özyeterlilik ve lider-üye etkileşimi ilişkisi: Kocaeli serbest bölgesinde bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.

Kuzucu., E. 2013. Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerinde araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

Gürboyoğlu., J. 2009. Lider-üye etkileşiminin örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik üzerine etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir.