

TÜRKİYE'DE ÖRGÜTSEL GÜVEN (ORGANIZATIONAL TRUST) YAZINININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Osman USLU

Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi
ouslu@sakarya.edu.tr

I. GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin başarı veya başarısızlıklarında benimsenen strateji, sahip olunan insan kaynakları profili, örgütün imajı, örgüt iklimi ve kültürü gibi birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Özellikle rekabet olgusunun ortaya çıkışıyla birlikte, insan unsurunun karakteristikleri ve insan unsuru ile doğrudan ilişkili olan insan kaynakları profili, örgüt iklimi ve örgüt kültürü gibi yukarıda sayılan faktörlerin önemi gün geçtikçe daha da artmaktadır. Sonuç olarak örgütleri oluşturan en temel varlıklar insanlardır ve insan ilişkilerinin niteliği de gerek örgütü diğer örgütlerden ayıran, gerekse örgütün başarısında temel rol oynayan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt adına verimliliği ve başarıyı sağlamada temel faktörün insan ve insan ilişkileri olduğu görüşü, beraberinde sinerji, motivasyon, takım çalışması, liderlik, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, psikolojik iyi oluş, duygusal zeka, örgütsel adalet ve örgütsel güven gibi davranış konularına olan ilgiyi artırmıştır. Sosyal yapıstırıcı özelliğiyle çalışanları bir arada tutan, örgütlerde sinerjik bir ortam oluşturan (Kaya, 2008) ve örgütün başarısında rol oynayan örgütsel güven de, sözü edilen konuların başında gelmektedir. Yazında örgütsel güvenin kişiler arası ilişkileri yapıcı kılan olmazsa olmaz bir unsur olduğu (Puusa ve Tolvanen, 2006), örgütlerde ve örgütler arası ilişkilerde işlem maliyetlerini azalttığı, takım çalışmasını kolaylaştırdığı, verimliliği, bireysel ve örgütsel performansı artırdığı yönünde vurguların yapıldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra örgütsel güvenin örgütler ve bireyler açısından bu önemine rağmen, halen ilişkilendirilmediği birçok değişkenin var olduğu ve teorideki bütünleştirme çabalarının eksikliğinin