

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

**KİŞİLER ARASI GÜVEN VE PSİKOLOJİK İYİ
OLUŞUN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Ali ŞİMŞEK

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme

Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Osman USLU

TEMMUZ - 2020

Ali ŞİMŞEK tarafından hazırlanan ‘‘Kişiler Arası Güven Ve Psikolojik İyi Oluşun alıŐan Performansına Etkileri’’ başlıklı bu tez, 17.07.2020 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve ğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Osman USLU
Sakarya Üniversitesi

Jüri yeleri: Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Taha Dursun
Sakarya Üniversitesi

Doç. Dr. Emrah ÖZSOY
Sakarya Üniversitesi



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLIK BEYAN FORMU

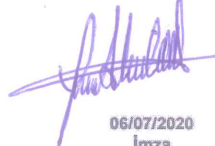
Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Ali ŞİMŞEK
Öğrenci Numarası	:	Y156004018
Enstitü Anabilim Dalı	:	İŞLETME
Enstitü Bilim Dalı	:	YÖNETİM VE ORGANİZASYON
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	KİŞİLER ARASI GÜVEN VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİLERİ
Benzerlik Oranı	:	%17

İŞLETME ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.


06/07/2020
İmza

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere kadiry@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi Osman USLU

Tarih: .../.../2020

İmza: 

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ŞEKİL LİSTESİ	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1 KİŞİLER ARASI GÜVEN	4
1.1.1 Güven ve Örgütsel Güven	4
1.1.3. Kişiler Arası Güven	8
1.2.2 Kişiler Arası Güvenin Bileşenleri	9
1.2.2.1 Yöneticiye Güven	10
1.2.2.2 Çalışma Arkadaşlarına Güven	16
1.2 PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ	21
1.2.1 Psikolojik İyi Oluş	21
1.2.2 Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri	23
1.2.2.1 Kendini Kabul	24
1.2.2.2 Başkaları ile Pozitif İlişkiler	25
1.2.2.3 Kişisel Gelişim	25
1.2.2.4 Yaşam Amacı	26
1.2.2.5 Çevresel Kontrol	26
1.2.2.6 Özerklik	26
1.3.3 Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Yapılmış Görgül Çalışmalar	27
1.3 İŞ PERFORMANSI	29
1.3.1 İş Performansı ve Örgütsel Performans	29
1.3.2 İş Performansının Bileşenleri	31
1.3.3 İş Performansına İlişkin Yapılmış Görgül Çalışmalar	33
1.4 KİŞİLER ARASI GÜVEN VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİLERİ	34

1.4.1 Kişiler Arası Güven ile Çalışan Performansı	35
1.4.2 Psikolojik İyi Oluş ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki.....	37
BÖLÜM 2: KİŞİLER ARASI GÜVEN VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİLERİ	40
2.1 Araştırmanın Amacı	40
2.2 Araştırmanın Önemi.....	40
2.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	41
2.4 Araştırmanın Kısıtları	41
2.5 Araştırmanın Yöntemi.....	42
2.6 Araştırmada Kullanılan Ölçekler	42
2.6.1 Kişiler Arası Güven Ölçeği	42
2.6.2 Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	43
2.6.3 İş Performansı Ölçeği	43
2.7 Araştırmanın Modeli	44
2.8 Araştırmanın Hipotezleri.....	44
2.9 Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler	44
2.10 Güvenilirlik Analizi	46
2.10.1 Yöneticiye Güven Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	46
2.10.2 Çalışma Arkadaşlarına Güven Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	47
2.10.3 Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	48
2.10.4 İş Performansı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	48
2.11 Faktör Analizi.....	49
2.11.1 Yöneticiye Güvne İlişkin Faktör Analizi.....	49
2.11.2 Çalışma Arkadaşlarına Güvne İlişkin Faktör Analizi.....	50
2.11.3 Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	51
2.11.4 İş Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	52
2.12 Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	53
2.13 Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklar	54
2.13.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıklar	54
2.13.2 Medeni Hal Değişkenine Göre Farklılıklar	55
2.13.3 Yaş Değişkenine Göre Farklılıklar	56
2.13.4 Eğitim Düzeyine Göre Değişkenlerin Durumu	57

2.13.5 Mesleki Kıdeme Göre Değişkenlerin Durumu.....	59
2.14 Değişkenlere İlişkin Korelasyon ve Regresyon Analizleri	60
2.14.1 Korelasyon Analizi Bulguları.....	60
2.14.2 Regresyon Analizi Bulguları	61
2.15 Araştırma Sonrası Hipotezlerin Durumu ve Araştırma Modeli	62
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	64
KAYNAKÇA	69
EKLER.....	82
ÖZGEÇMİŞ.....	87



KISALTMALAR

KMO : Kaiser Meyer Olkin



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Bilgiler	45
Tablo 2: Yöneticiye Güven Toplam Madde İstatistikleri.....	47
Tablo 3: Çalışma Arkadaşlarına Güven Toplam Madde İstatistikleri.....	47
Tablo 4: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Toplam Madde İstatistikleri.....	48
Tablo 5: İş Performansı Ölçeği Toplam Madde İstatistikleri	48
Tablo 6: Yöneticiye Güvene İlişkin KMO ve Barlett Küresellik Testi.....	49
Tablo 7: Yöneticiye Güven Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri.....	50
Tablo 8: Yöneticiye Güvene İlişkin Açıklanan Toplam Varyans	50
Tablo 9: Çalışma Arkadaşına Güvene İlişkin KMO ve Barlett Küresellik Testi.....	50
Tablo 10: Çalışma Arkadaşlarına Güven Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri.....	51
Tablo 11: Çalışma Arkadaşlarına Güvene İlişkin Açıklanan Toplam Varyans	51
Tablo 12: Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Küresellik Testi.....	51
Tablo 13: Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri.....	52
Tablo 14: Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Açıklanan Toplam Varyans	52
Tablo 15: İş Performansı Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Küresellik Testi.....	52
Tablo 16: İş Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri.....	53
Tablo 17: Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Açıklanan Toplam Varyans	53
Tablo 18: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	53
Tablo 19: Cinsiyet Değişkenine Göre Kişiler Arası Güven.....	54
Tablo 20: Cinsiyet Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş	55
Tablo 21: Medeni Hal Değişkenine Göre Kişiler Arası Güven	55
Tablo 22: Medeni Hal Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş	56
Tablo 23: Yaş Değişkenine Göre Yöneticiye Güven	56
Tablo 24: Yaş Değişkenine Göre Çalışma Arkadaşlarına Güven	57
Tablo 25: Yaş Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş	57
Tablo 26: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Yöneticiye Güven.....	58
Tablo 27: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışma Arkadaşlarına Güven.....	58
Tablo 28: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş.....	59
Tablo 29: Mesleki Kıdem Düzeyi Değişkenine Göre Yöneticiye Güven.....	59
Tablo 30: Mesleki Kıdem Düzeyi Değişkenine Göre Çalışma Arkadaşlarına Güven...59	

Tablo 31: Mesleki Kıdem Düzeyi Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş.....	60
Tablo 32: Yöneticiye Güven, Çalışma Arkadaşlarına Güven, Psikolojik İyi Oluş ve Performansa İlişkin Korelasyon Analizi	60
Tablo 33: Yöneticiye Güven, Çalışma Arkadaşlarına Güven, Psikolojik İyi Oluş ve Performansa İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	61
Tablo 34: Araştırma Hipotezlerine Ait Sonuçlar	62



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli	44
Şekil 2: Araştırma Sonrası Elde Edilen Model.....	63



Tezin Başlığı: Kişiler Arası Güven ve Psikolojik İyi Oluşun Çalışan Performansına Etkileri	
Tezin Yazarı: Ali ŞİMŞEK	Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Osman USLU
Kabul Tarihi: 17.07.2020	Sayfa Sayısı: ix (ön kısım) + 82 (tez) + 5 (ek)
Anabilimdalı: İşletme	Bilimdalı: Yönetim ve Organizasyon
<p>Örgütlerin zorlu rekabet koşullarında ayakta kalabilmeleri için önemli faktörlerden biri de çalışan performansının artırılmasıdır. Bu bağlamda literatürde çalışan performansını etkileyen ve etkileyebileceği düşünülen tüm faktörlerin incelenip analiz edilmesinin gerekliliği üzerine birçok vurgu yapıldığı görülmektedir. Özellikle günümüzde artık örgütlerin başarısındaki en önemli kaynağın başkaları tarafından kopyalanması ve taklit edilmesi oldukça zor olan insan kaynakları olduğu görülmüştür. Bundan hareketle örgütlerde çalışan bireylerin psikolojik yönünün ve bunu etkileyecek tüm faktörlerin incelenerek bunun çalışan performansı üzerindeki olası etkilerinin araştırılması faydalı görülmektedir. Hem güven hem de psikolojik iyi oluşun çalışan performansını yansıtan faktörlerden bazıları olduğu bilinmektedir. Bu çalışmada çalışanların psikolojik yönünü yansıtan kişiler arası güven ile psikolojik iyi oluş değişkenleri incelenmiştir. Bu bağlamda bir ağır sanayi sektöründe çalışmakta olan bireylerin kişiler arası güven ile psikolojik iyi oluş durumlarının çalışan performansına olan etkileri incelenmiştir.</p> <p>Çalışmanın amacına yönelik olarak nicel bir araştırma kurgulanmıştır. Araştırmanın evrenini Kocaeli İli'nin Gebze ilçesinde bulunan Hisar Çelik Döküm firmasında görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, kişiler arası güven düzeylerinin ölçülmesi için Omarov (2009) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği”, çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek için Diener ve ark. (2009) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği”, çalışanlara ait bireysel performansı ölçmek için Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilmiş ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmış olan “İş Performansı Ölçeği” ve son olarak çalışanlara ait demografik bilgilerin derlenmesi için oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. 2019-2020 yılları arasında gerçekleştirilen araştırmaya 356 mavi ve beyaz yakalı çalışan katılmıştır.</p> <p>Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 23 programı ile analiz edilmiştir. Korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda elde edilen bulgular, kişiler arası güven ve psikolojik iyi oluşun çalışan performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Buna göre kişiler arası güven ve psikolojik iyi oluş seviyesi arttıkça çalışan performansı da artmaktadır. Sonuç olarak bu çalışma bağlamında çalışanların psikolojik yönünün çalışan performansının öncüllerinden biri olduğu tespit edilmiştir.</p>	
Anahtar Kelimeler: Kişiler Arası Güven, Psikolojik İyi Oluş, Performans, Çalışan Performansı, Çalışma Arkadaşına Güven, Yöneticiye Güven.	

Title of the Thesis: The Effects of Interpersonal Trust and Psychological Well-Being on Employee Performance	
Author: Ali ŞİMŞEK	Supervisor: Assist. Prof. Osman USLU
Date: 17.07.2020	Np: ix (pre text) + 82 (main body) + 5 (App.)
Department: Business Administration	Subfield: Management and Organization
<p>One of the important factors for organizations to survive in tough competition conditions is to increase employee performance. In this context, it will be considered that employee performance can be examined and considered in the literature. Especially today, the important resource in the success of organizations is seen in human resources, which are very difficult to copy and imitate by others. Therefore, the bushes organized by the movement are for the psychological orientation of the individuals and for the employee evaluation of this by examining all the factors that will evaluate it. Employee of both trust and psychological well-being. In this study, individuals who reflect the psychological aspect of the employees were examined with confidence and psychological well-being variables.</p> <p>In this context, the effects of interpersonal trust and psychological well-being of individuals working in a heavy industry sector on employee performance were examined. A quantitative research has been designed for the purpose of the study. The universe of the research is available to employees working in Hisar Çelik Döküm, located in Gebze, Kocaeli. As the data collection tool, the "Organizational Trust Scale" developed by Omarov (2009) for measuring interpersonal trust levels, is to measure the psychological well-being levels of employees Diener et al. (Psychological Well-Being Scale) developed by Telef (2013) and adapted to Turkish by Telef (2013), was developed by Sigler and Pearson (2000) and was adapted to Turkish by Çöl (2008). The Job Performance Scale "and finally the" Personal Information Form "created to compile demographic information of the employees were used. 356 blue and white collar employees participated in the research conducted between 2019-2020.</p> <p>The data obtained in the study were analyzed with SPSS 23 program. According to the findings obtained as a result of correlation and regression analysis, it shows that interpersonal trust and psychological well-being affect positively and significantly the employee performance. Accordingly, as the level of interpersonal trust and psychological well-being increases, employee performance also increases. As a result, it has been determined that the psychological aspect of the employees is one of the precursors of employee performance in this context.</p>	
Keywords: Interpersonal Trust, Psychological Well-Being, Performance, Work Performance, Trust In Colleagues, Trust In Manager.	

GİRİŞ

Tezin bu bölümünde sırası ile araştırma probleminin ne olduğu, araştırmanın amacı ve önemi, araştırma kapsamında yanıtlanacak olan sorular ve araştırmanın yöntemi hakkında kısaca bilgiler verilecektir. Daha sonra araştırmanın varsayımları ve kısıtları hakkında genel bir bilgi verilerek bölüm sonlandırılacaktır.

Araştırma Problemi

Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesini sağlamak üzere çalışanları bir araya getiren kuruluşlardır. Özellikle üretim sektöründe temel amaç üretimin ve verimliliğin maksimum seviyeye ulaştırılmasıdır. Verimlilik ve üretimi etkileyen faktörlerle ilgili son yıllarda giderek artan çalışmalar, insan kaynağının önemini göstermektedir. Sanayi devrimi döneminde insan duygularının üretime ve verime bir etkisinin olmadığı düşünülürken günümüzde artık insanın psiko-sosyal doğasının etkisi de göz önüne alınmaktadır. Çünkü insanların duygu ve düşünceleri örgüt içindeki ilişkilerine yön vermekte ve iş performansına ve başarısına etki etmektedir. Bu nedenle soyut kavramlar olan duyguların iş performansına ne düzeyde etki ettiğinin belirlenmesi hem örgütler açısından hem de ülkeler açısından son derece önem taşımaktadır. Gerek güven gerekse psikolojik iyi oluşun çalışan psikolojisini yansıtan iki değişken olduğu ileri sürülebilir. Özellikle kişiler arası güvenin temelleri bireylerin psikolojisiyle oldukça yakından ilgilidir. Bu bağlamda bu çalışmanın konusunu kişiler arası güven ve psikolojik iyi oluşun çalışan performansına etkileri oluşturmaktadır. Kişiler arası güven örgütsel güvenin alt boyutu olup, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutlarından oluşmaktadır. İlgili değişkenler arası etkileşimi ve etkileşimin yönüne ilişkin elde edilecek bulguların hem çalışan psikolojisini anlamada hem de örgütlerin doğasına yönelik çıkarım yapabilmeye önemli olduğu görülmektedir.

Literatürde farklı sektörlere yönelik örgütsel güveni (Butler, 1991; Cummings ve Bromiley, 1995; İslamoğlu, Birsal ve Börü, 2007; Günaydın, 2001; Güneşer, 2002; Asunakutlu, 2002; Erdem, 2003; Topaloğlu, 2010; Tüzün, 2007; Hosmer, 1995; Önder ve Yavuz, 2019); psikolojik iyi oluşu ya da diğer bir değişle mutluluğu (Warr, 2007; Bulut, 2015; Arslan, 2018; Arslan ve Polat, 2017; Demirbulat, 2015; Çetin ve Polat, 2019;) iş performansını (Aydoğan ve Deniz, 2014; İraz, 2011) farklı değişkenler

arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Buna karşılık örgütsel güvenin iş performansına (Büte, 2011; İşleyen, 2011; Cankül, Doğantekin ve Kılıç, 2018; Yıldızbaştürk, 2019) ya da psikolojik iyi oluşa (Biçen, 2019; Şen, 2019) etkisiyle ilgili yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bununla birlikte sınırlı olan bu çalışmalarda özellikle demir-çelik sektöründe herhangi bir araştırma olmadığı da görülmektedir. Bu nedenle yürütülecek olan bu çalışmanın hem uygulayıcılar hem de literatür açısından yararlı olması beklenmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

İnsan kaynaklarının oldukça önemli olduğu fiziksel güç gerektiren demir çelik dökümü ve talaşlı imalat işi yapan tam entegre bir ağır sanayi işlerini içeren firmalarda üretimin maksimum seviyeye yükseltilmesi oldukça önemlidir. Çünkü bu durum hem şirketlerin gelir oranlarını belirlemekte hem de ülkenin ekonomik olarak kalkınmasına katkı sağlamaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada ağır sanayi sektörü çalışanları örnekleminde kişiler arası güven (yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven) ve çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin, iş performansına etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca daha detaylı bilgi elde edebilmek üzere cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve şirkette çalışma yılı gibi bazı demografik değişkenlerin kişiler arası güven, psikolojik iyi oluş ve iş performansı üzerine etkileri de araştırma kapsamında incelenmiştir. Araştırma Kocaeli İli Gebze İlçesinde bulunan ve fiziksel güç gerektiren demir çelik dökümü ve talaşlı imalat yapan ağır sanayi işlerini içeren bir şirketin çalışanlarını kapsamaktadır.

Çalışmanın amacına paralel olarak aşağıdaki araştırma sorularına da yanıt aranmaya çalışılmıştır:

1. Çalışanların yöneticilerine olan güven düzeyleri hangi düzeydedir?
2. Çalışanların, çalışma arkadaşlarına olan güven düzeyleri hangi düzeydedir?
3. Çalışanların psikolojik iyi oluşları hangi düzeydedir?
4. Yöneticiye güven düzeyi demografik özelliklere göre farklılaşır mı?
5. Çalışma arkadaşlarına güven düzeyi demografik özelliklere göre farklılaşır mı?
6. Psikolojik iyi oluş düzeyi demografik özelliklere göre farklılaşır mı?

Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın amacına yönelik olarak nicel bir araştırma kurgulanmıştır. Araştırmada kullanılan veriler standart anket formu aracılığı ile toplanmıştır. Anket formları tüm çalışanlara dağıtılarak belli aralıklar ile geri toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu 3 farklı ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur. Elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 20 programı vasıtasıyla bağımsız örneklem t-testi, one-way anova, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Varsayımları

Tez kapsamında yürütülen bu çalışmanın varsayımları aşağıdaki gibidir:

- Araştırmanın örnekleminin nitelik ve nicelik açısından evreni temsil ettiği varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan çalışanların samimi ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

Araştırmanın Kısıtları

Tez kapsamında yürütülen bu çalışmanın kısıtları aşağıdaki gibidir:

- Araştırma, Kocaeli İlinin Gebze İlçesindeki ağır sanayi kapsamına giren üretim şirketi ile sınırlıdır.
- Araştırma “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Güven Ölçeği”, “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” ve “İş Performansı Ölçeği” ile çalışanlara yöneltilen ifadeler ve çalışanların ifadelere verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Tezin bu bölümünde çalışmanın temel değişkenleri olan kişiler arası güven, psikolojik iyi oluş ve iş performansı kavramları ele alınmıştır. Ardından araştırma kapsamına ışık tutabileceği düşünülen diğer araştırmalar özetlenmiştir.

1.1 KİŞİLER ARASI GÜVEN

Bu kısımda güven ve örgütsel güven kavramlarına kısaca değinilmiş olup sonrasında ise kişiler arası güven ve bunun alt bileşenleri olan yöneticiye güven ile çalışma arkadaşlarına güven incelenerek yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güvene ait literatürdeki görgül çalışmalara yer verildikten sonra bölüm sonlandırılacaktır.

1.1.1 Güven ve Örgütsel Güven

Günümüzde artan rekabet koşulları altında örgütlerin devamlılıklarını sağlamada, verimliliklerini arttırmada, rekabette üstünlüğü ele geçirmede veya önceden belirlenen hedeflere ulaşmada güven kavramı önemli bir unsur olarak görülmektedir.

Güven, farklı disiplinlerde birçok tanımı yapılmış olsa da henüz ortak bir tanımda uzlaşamamış soyut bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireysel, toplumsal ve kurumsal düzeylerde ilişkilerin kurulmasında ve sürdürülmesinde etkin bir kavramdır. Bazı araştırmacılar güveni tanımlarken diğer taraftan beklentiye vurgu yaparken, bazı araştırmacılar ise diğer taraflara karşı karşı savunmasız kalabilme isteğine vurgu yapmaktadırlar (Tüzün, 2007: 95).

Güveni tanımlarken bir beklentiye vurgulayan tanımlamalardan bazıları şu şekilde sıralanabilir. Güven, taraflardan birinin karşısındaki kişiden herhangi bir fayda sağlayacağına veya fayda sağlayamasa bile herhangi bir olumsuzlukla karşılaşmayacağına yönelik pozitif bir düşünce içerisinde olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Rousseau, Sitkin, Burt vd., 1998). Günaydın (2001)'nın yapmış olduğu tanımlamaya göre güven, insanların çevrelerindeki kişiler için bekledikleri şekilde davranacakları ve olumsuz bir davranış biçimi göstermeyeceklerine inanç olarak ifade edilmektedir. McAllister (1995) ise güveni, bir bireyin karşısındaki kişi ile ilgili olarak beklentilerini karşılayabileceğine buna karşılık bu kişinin kendisinde bir endişe veya korkuya sebebiyet vermeyeceğine olan inanç olarak tanımlamıştır. Bir başka

tanıma göre ise güven, başkalarının da haklarını düşünmeye, inançlara bağlılığa, olumlu davranış sergilemeye ve ahlaki kurallara uyuma karşı olumlu bir beklenti içerisinde olmaktır (Carnevale ve Wechsler, 1992). Hoy ve Tschannen-Moran (1999) güveni, “insanlar arasında etkili iş birliği ve iletişimi sağlayan, insanlar arasındaki ilişkilerde belirsizliği azaltan bir unsur ve beklentilerin başkaları tarafından karşılanacağına dair duyulan inanç” olarak tanımlamıştır. Son olarak Luhman (1979) ise güveni, karşımızdaki insanın herhangi bir konuda adil davranacağına, yapacağı davranışların ahlaki kurallara uygun ve tahmin edilebilir olacağına karşın bir inancı ifade etmektedir.

Mishra (1996) güveni, bir bireyin diğerlerine karşı açık, güvenilir, itimat edilebilen ve duyarlı olduğuna karşın olumlu düşüncesi ile karşı tarafa savunmasız kalma isteği olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanıma göre güven, taraflardan birinin kendi çıkarları ile ilgili konularda karşısındaki kişinin onun çıkarlarını koruyacağı konusunda o kişiye karşı savunmasız hale gelmesi olarak ifade edilmektedir (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Literatürde güvene ilişkin yapılan tanımlara bakıldığında daha çok risk alma, inanç, olumlu bir beklenti içinde olma, öngürülebilirlik ve savunmasızlık gibi terimlerin kullanıldığı görülmektedir (Christopher, 2007).

Güven sadece bireyler arası ilişkilerin oluşturulması için değil aynı zamanda insanların psikolojik durumu ve sağlığı açısından da son derece önemlidir. Literatür araştırmasında örgütlerdeki güvenin tek boyutlu olmadığı, boyut sayısı değişebilmekle beraber güvenin kesinlikle boyutlu olduğu görülmektedir (Dietz ve Den, 2006). Mishra ve Morrisey (1990) güvenin boyutlarını aşağıdaki 4 madde olarak belirlemiş olup bu bağlamda bir kişinin güvenilir olduğuna dair yetkinliğin, ilginin, açıklığın ve dürüstlüğün ek bir katkısının olduğu da iddia edilebilmektedir.

- Karar alma süreçlerine katılım
- Önemli bilgilerin paylaşılması
- Duyguların paylaşımı
- Açık ve net iletişim

Güven, örgütler içinde günlük yaşamda ve insan ilişkilerindeki oldukça önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için kalabalık insan topluluklarını bir arada tutmalıdırlar. Ancak ilişkilerde yapıştırıcı görev

üstlenen güven olmadan bunu başarmak çok zor olmaktadır (Rosen, 1998). Özellikle çağdaş örgütler, demokratik yapı gereği çalışanların yüksek katılımını sağlayacak biçimde yapılanmıştırlar. Bu tür örgütler içinde güven daha önemli hale gelmektedir.

Örgütsel güven ise, bir örgüt içinde bireyin veya örgütün belirlenmiş söz ve davranış kalıplarına uygun biçimde hareket edileceğine inanması, dürüst olma çabası, fırsat yakalaması durumunda bile başkalarından avantaj sağlamayacağına yönelik gelişen genel grup inancı olarak tanımlanmaktadır (Cummings ve Bromiley, 1995). Mishra ve Morrissey (1990) ise örgütsel güveni, çalışanların örgütsel destek algısı ve yöneticilerin söylemlerinde açık olup verdikleri sözlerde duracağına olan inancı olarak tanımlarken güvenin de dikey ve yatay olmak üzere örgütün tamamına ait ilişkilerin kaynağını oluşturduğunu belirtmektedirler. Lewicki, McAllister ve Bles (1998), örgütsel güveni, “risk içeren durumlarda bireyin örgüt uygulama ve politikalarından emin olarak desteklemesi” olarak tanımlamıştır. Matthai (1989) örgütsel güveni, bir örgütte çalışan kişilerin ileride karşılaşılabilecekleri herhangi bir belirsizlik ve risk ortamında örgütün vermiş olduğu sözleri tutacağı ve çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getireceğine olan inanç olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel güven, karmaşık ve kapsamlı bir yapıya sahiptir. Bu nedenle bir örgüt içinde geliştirilmesi de bireysel güvene göre daha zor olmaktadır. Örgütsel güvenin birçok farklı etkileşimden kaynaklanan çok düzeyli, kültür temelli olan, sürekli değişim gösteren dinamik, iletişime dayalı ve çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu bilinmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Örgütlerde güveni ilk olarak yöneticinin başlatmasıyla birlikte tüm örgüt çalışanlarının bu sürece destek vermesi sürekliliğin sağlanması için gerekmektedir (Cufaude, 1999).

Örgütsel güven, örgüt çalışanlarında daha yüksek motivasyon sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Örgütsel güven düzeyi yüksek olan çalışanların işlerini yaparken daha özverili davrandığı ve bu özveri sonucunda ise iş tatmin seviyesini yükselttiği görülmektedir. Yüksek motivasyon ile çalışan kişiler işlerindeki başarıyı arttırmaktadırlar. Örgüt çalışanlarının yöneticilerine karşı güven duygusu hissetmeleri, örgüt yöneticilerinin de daha etkin çalışmasını sağlamaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003:145).

Örgütsel güven hakkında yapılan çalışmalara bakıldığında amacın, örgütlerde güven temelli ilişkilerin örgütlerde bir kültür haline getirilmesi ve sürdürülmesi ve örgüt çalışanların örgüte ve yöneticilerine güven duymaları bulunmaktadır (Dirks ve Ferrin, 2002).

Örgütsel güven düzeyi düşük olan bireylerin iş yaşamını kolaylaştıracağı düşünülen yeni fikir üretmede isteksiz oldukları bilinmektedir. Ayrıca kendileri için önem arz ettiğini düşündükleri bilgileri saklayarak, çalışma arkadaşları ile bu bilgileri paylaşmak istememektedirler. Örgütsel güvenin olmadığı bir ortamda örgütsel değişime gidilmesi örgüt çalışanlarında bir tehdit algısı oluşturmaktadır. Güven ortamının sağlanamadığı örgütlerde sadece çalışanların değil örgüt yöneticilerinin işleri de oldukça zor olmaktadır. Çünkü böyle bir örgütte, çalışanları değişim sürecine dahil ederek onların değişim sürecine hızlıca adapte edilmesi kolay olmamaktadır. Bu nedenle örgüt koşullarının, çalışan beklentilerini de destekleyecek hale getirilerek örgütsel güven düzeyinin yükseltilmesi sağlanmalıdır (Yılmaz, 2006)

Örgütsel güven, bireysel güvenden daha karmaşık ve kapsamlı görülmektedir. Örgüt içerisinde tüm güven bağları birbirini etkilemekte ve örgütün tamamına doğrudan ya da dolaylı olarak yansımaktadır. Örgüt içindeki güvenin üç temel bileşeni, kuruma güven, yöneticilere güven ve çalışanlar arası güven olarak sıralanabilmektedir (İşleyen, 2011). Ayrıca ayrıntılı çalışmalarda örgütün hiyerarşik düzenini konu alan astın yöneticiye, yöneticinin astı güveni gibi farklı bakış açılarından da örgütsel güven incelenmiştir. Örgütsel güven kapsamında incelenen farklı bileşenler aşağıda yer almaktadır (Börü, İslamoğlu ve Birsal, 2007: 50).

- Yöneticiye güven
- Yöneticinin astına güveni
- Astın yöneticiye güveni
- Çalışma arkadaşlarına güven
- Kuruma güven
- Kurumlar arası güven
- Departmanlar arası güven
- Ekipler arası güven

Araştırmanın temel konusunu oluşturan kişilerarası güven, yöneticilere güven ve çalışma arkadaşlarına güven bileşenlerini ele almaktadırlar.

1.1.3. Kişiler Arası Güven

Güven kavramının örgütlerde kendiliğinden ortaya çıkan bir kavram olmadığı bilinmektedir. Örgütlerde güven ortamının oluşturulmasında, örgüt yönetiminin algılanan güven duygusunu tüm örgüt çalışanları üzerinde yapılandırması ve dikkatli bir şekilde yönetmesi gerekmektedir. Bu bakımdan örgüt içerisinde çalışanlar tarafından yönetimi temsil ettiği düşünülen yöneticiler yaptıkları ve uygulamaya koyduklarıyla, çalışanlara verdikleri sözlerini tutmaları veya tutmamalarıyla örgütte güven ortamını oluşturabilmekte veya yok edebilmektedirler. Ortak bir hedef doğrultusunda çalışan bireylerin birbirleri arasındaki güven algısını arttırmak için, örgüt içi eylemlerde ve karar alma süreçlerinde kullanılan prosedürlerin etkin olması gerekmektedir (Shaw, 1997).

Literatürde güven kavramının, kurumlar arası güven, kurum ile müşteriler arası güven ve kişiler arası güven olmak üzere farklı boyutlarla incelendiği görülmektedir (Hassan, 2011:31). Güven ortamının oluşturulmak istendiği bir örgütte öncelikle dürüstlük, yardımseverlik, çalışma arkadaşlarının çıkarlarını koruma, yeterlilik ve açıklık gibi güvenin alt boyutlarını yansıtan bir takım özelliklerin örgüt çalışanları ve yöneticilerinde oluşturulması gerekmektedir (Smith, 1998).

Güven kişiler arası ilişkilerde duygusal ve bilişsel olmak üzere iki temel düzeyde ele alınmaktadır. Duygusal güven, kişilerin ifade ve eylemleri ile birbirlerinin iyiliklerini düşündüklerini gösteren bir takım eylemlerden oluşan duygusal alanda yapılanmaktadır. Bilişsel güven modelinde ise daha rasyonel bir seçim ile kimlere hangi şartlarda ve ne sebeple güvenileceğine yönelik bir seçim söz konusu olmaktadır. Bu durumda bilişsel modelde görülen güven yapıları; bilgiye dayalı ve hesaplanmış güven olmaktadır. (Asunakutlu, 2002). Duygusal güveni bireylerin birbirlerine karşı empati yapması, karşılıklı önem verme ve her durumda destek olma oluştururken, bilişsel güveni ise rasyonel unsurları ifade edecek olan karşımızdaki kişinin bireysel yeterliliğini, problemler karşısında hızlı çözüm üretebilmesi ve sorumluluklarını yerine getirmesi gibi unsurlar oluşturmaktadır (Arı, 2003).

Kişiler arası güven insanların farklı ortamlarda karşılaşmış oldukları kişilere yönelik hissetmiş oldukları güven duygusunu içermektedir (Polat, 2009). Kişilerin buldukları ortamdaki başka insanlara güven duymaları beklentilere, ortak çıkarlara, dünya

görüşüne, risk unsurlarına ve kişisel özelliklere bağlı olarak karmaşık bir süreç olarak ifade edilebilmektedir (Baltaş, 2002).

Güvenin önemine yönelik olarak artan fikir birliğine rağmen kişiler arası güven ilişkisi genel düzeyde çalışılmış ve diğer durumlar ile olan ilişkisi yeterli araştırılmamıştır. Bir örgütte çalışan kişiler arasındaki güven düzeyinin artması örgüt içerisindeki merkezileşme eğilimini de azaltırken, güven düzeyinin azalması ise, merkezleşmeyi arttırmakta bu da katı dışsal denetimi devreye sokmaktadır (Sargut, 1994). Örgütlerde günün büyük bir bölümünü beraber çalışarak geçirmek durumunda olan kişilerin birbirlerine karşılıklı olarak güven duymaları durumunda örgütteki iş yürütme maliyetinin daha az olması beklenmektedir. Örgütlerde departmanlar arası koordinasyon ve kontrolün anahtar mekanizmasını kişilerarası güven oluşturmaktadır (Tzafir ve Eitam, 2005).

Yapılan literatür araştırmasında kişiler arası güvenin iş memnuniyeti (Cunningham ve MacGregor, 2000), örgütsel bağlılık (Laschinger, Finegan, Shamian ve Casier, 2000) ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Ferrin ve Dirks, 2002) gibi daha birçok değişkeni pozitif yönde etkilediği görülmektedir.

İslamoğlu vd. (2007), çalışmalarında yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven konuları ile ilgili araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanlar güvenilecekleri yöneticiler ve çalışma arkadaşı aramaktadırlar. Başka bir deyişle, çalışma arkadaşlarına ve yöneticiye duyulan güven örgüte sağladığı pozitif çıktılar nedeniyle üzerinde durulması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

1.2.2 Kişiler Arası Güvenin Bileşenleri

Bir örgütte çalışan kişilerin, hem çalışma arkadaşlarına hem de bağlı buldukların yöneticilerine güven duymaları örgüt başarısını önemli ölçüde etkilemektedir (Pelit ve Gökçe, 2019). Bu bağlamda temel amacı kar elde etmek olan örgütlerde insan kaynaklarının da etkin kullanımı açısından kişiler arası güvenin ve onu etkileyebilecek olan unsurların araştırılması gerekmektedir.

Kişiler arası güvenin yatay ve dikey olmak üzere iki alt boyutunun olduğu bilinmekte olup yöneticiye duyulan güven dikey, çalışma arkadaşına duyulan güven ise yatay kişiler arası güven olarak ele alınmaktadır. Derin (2017) yapmış olduğu araştırma ile

örgütlerde kişiler arası güven düzeyinin artırılmasının, çalışanların psikolojik halini doğrudan ve örgüt performansını ise dolaylı olarak artıracığı sonucuna ulaşmıştır.

Literatür araştırmasında çalışma arkadaşlarına ve yöneticiye güven türlerinin kişiler arası güven veya bireyler arası güven olarak ele alındığı görülmektedir (İslamoğlu ve arkadaşları, 2007).

Bu bağlamda kişiler arası güvenin örgütler açısından ele alındığında 2 temel alt boyutunun bulunduğu bunların ise çalışma arkadaşlarına güven ve yöneticiye güven olduğu söylenebilmektedir. Örgütsel yapı içerisinde yöneticiye güven de çalışma arkadaşlarına güven ile birlikte kişiler arası güven kapsamında incelenmektedir (Koç, Yazıcıoğlu, 2011: 47) .

1.2.2.1 Yöneticiye Güven

Örgüt içerisinde kurumsal yapıdan sonraki en önemli unsur yönetici olarak görülmektedir. Özellikle örgütsel güvene ait çalışmalarda yöneticiye güven altboyutu önemli bir yer tutmaktadır. Günümüzde örgütlerin artan rekabet koşulları altında, örgüt devamlılığının sağlanabilmesi için sürekli değişen ve gelişen müşteri beklentilerini karşılayabilmeleri gerekmektedir.

Literatürde yöneticiye güvenin, kişiler arası güven kapsamında ele alındığı görülmektedir. Çalışanlar, içinde buldukları işletmelerde öncelikle bağlı buldukları yöneticilerine güven duymak istemektedirler. Örgütlerde yöneticiye güven unsuru, örgüt çalışanlarının zaman içerisinde yöneticilerini gözlemlemeleri sonucunda yöneticilerinin söz ve davranışlarını toplayarak değerlendirilmeleri sonucunda oluşmaktadır (Erden A. ve Erden H. 2009).

Arslantaş ve Dursun (2008: 114) yöneticiye güveni, örgüt çalışanlarının örgütü temsil ettiğini düşündükleri yöneticilerinin tutum ve davranışlarının kendileri için pozitif sonuçlar doğuracağını düşünmeleri olarak tanımlamışlardır. Astları ile iyi ilişkiler kurabilen, onlarla bilgi akışının devamlılığını sağlayan ve problem anlarında hızlı çözüm üretebilen yöneticilere karşı astların da olumlu bir tutum içerisinde olması beklenmektedir. Bu olumlu tutumun çalışan ve örgüt açısından da pozitif çıktılarının olacağı düşünülmektedir. Örgütlerde çalışan kişiler ile amirleri arasındaki güven ortamının sağlanması, örgüt çalışanlarının daha olumlu tutum ve davranışlar

sergilemelerine sebep olurken, çalışanlar ile amirleri arasında bir güvensizliğin oluştuğu durumlarda ise işgörenlerin olumsuz tutum ve davranış göstermelerine sebep olabilmektedir (Gürbüz, 2006).

Yöneticiler, örgütün politika ve amaçlarını temsil etmekte olup çalışanlar tarafından örgüt temsilcisi olarak görülmektedirler (Tan H. ve Tan C. 2000). Bu nedenle yöneticiler örgüt çalışanları ile örgüt arasındaki bağı kurabilmektedirler. Çalışanların yöneticiyi kurumla özdeşleştirilmesi yöneticiye olan güveni ve güvensizliği örgüte atfetmesini sağlamaktadır. Bu açıdan yöneticinin tutumunun örgütün başarısı için oldukça önemli olduğu görülmektedir (Toprak, 2012).

Örgüt yöneticileri, tutum ve davranışları, karakter yapıları ve eylemleri ile algılanan örgütsel güveni doğrudan etkileyebilmektedirler. Örgütlerde yöneticilerin temel görevi, örgüt çıkarları ile çalışan beklentilerini ortak noktada buluşturarak örgüte fayda sağlayabilmektir. Bu bakımdan yöneticiler çalışanlar ile örgüt arasındaki bağı sağlamada önemli bir unsur olarak görülebilmektedirler.

Örgütlerde yöneticilerin başarılı olabilmeleri beraber çalıştıkları insanların davranış biçimlerini ve bu davranışların nedenlerini anlayabilmelerine bağlıdır (Pelit ve Gökçe, 2019).

Yöneticiye duyulan güven, yöneticiyle gerçekleşen sosyal etkileşime, yöneticinin uygulamalarında etik olmasına ve adaletli davranmasına bağlı olmaktadır. Örgütü temsil etme, birimler arası bilgi akışının organize edilmesi, çalışanlar arası ilişkilerin güçlendirilmesi, verimliliğin artırılması ve karar verme gibi sorumlulukları olan yöneticilerin bu sorumluluklarını yerine getirebilecek nitelikte olmaları gerekmektedir. Örgütlerde çalışan yöneticiler görev ve sorumluluklarını ne kadar çok yerine getirebilirse çalışanlar tarafından yöneticiye güven algısı o derece artmaktadır. Whitener ve arkadaşları (1998), yönetsel güvenilirlik modelinde çalışanların yöneticilere güven duymalarını sağlayan özellikleri şöyle sıralamışlardır (İslamoğlu ve arkadaşları, 2007: 51):

- Tutarlı olmak
- Dürüst olmak,
- Kontrolü paylaşmak ve dağıtmak,
- İletişimin doğru ve açıklayıcı olması,

- İlgili ve özenli olmak

Örgütlerde çalışan bireyler şirketi temsil ettiğini düşündükleri yöneticilerinin tutum ve davranışlarında tutarlı, söylemlerinde dürüst, iş dağıtım ve yetki devrinde adaletli, iş konusunda ilgili ve açıklayıcı olma gibi özellikleri taşımasını beklemekte olup bu beklentilerin karşılanması sonucunda yöneticilerine duydukları güven düzeyi artmaktadır.

Güvenin zor kazanılıp kolay kaybedilebilen doğası gereği örgüt içinde tutulan sözler ve tutarlı davranışlar örgüte ve yöneticiye güveni arttırırken, tam tersi durumlarda ise güven kaybı yaratır. Yöneticilerin örgüt içinde çalışanlarının güvenini kaybetmemek için çalışanların beklentilerine cevap verebilmesi ve örgüt içinde uygun koşulları sağlaması gerekmektedir (Pekcan, 2010). Örgüt yöneticilerinin, çalışanlarını doğru bir şekilde yönlendirmelerinin, çalışan performans değerlendirmesinde adaletli olmalarının ve açık ifadeler kullanmalarının çalışanların yöneticisine ve örgüte olan güven düzeyini yükselttikleri bilinmektedir (Uray, 2014).

Örgütlerde yöneticisine güvenen çalışanların hem işlerini yaparken daha istekli olacakları hem de yöneticisinin olmadığı durumlarda da onu iyi temsil etme çabası içerisinde olacağı bilinmektedir (Pelit ve Gökçe, 2019: 506) . Bu bağlamda yöneticiye duyulan güvenin sadece yöneticiler için değil aynı zamanda örgüt başarısı için de oldukça önemli olduğu görülerek yöneticiye güvenin üzerinde önemle durulması gereken bir konu olduğu anlaşılmaktadır.

Örgütlerde çalışan bireylerin yöneticilerine güven duymaları, örgütlerde risk ve tehdit olarak algılanan değişim sürecinin daha kolay kabul edilmesini sağlamaktadır. Sürekli gelişim ve değişim içerisinde olan örgütlerde ise verimlilik ve performans artışı görülmektedir. Örgüt çalışanlarının amirlerine güvenmediği durumlarda, örgüte yabancılaşma başlamakta, çalışanlarda yalnızlık duygusu artmakta ve takım çalışmasından uzaklaşarak bireysel çalışmalar tercih edilmektedir. Örgüt çalışanlarının takım çalışması yerine bireysel çalışmayı tercih etmeleri o kişileri yalnızlığa itebilmekte, tek başına çalışan kişiler ise örgüt ve yöneticileri fayda sağlama isteklerini zamanla kaybetmektedirler (Altuntaş ve Baykal, 2010).

Örgüt yöneticileri, astlarının güvenini kazanabilmek için ifade, hareket ve eylemlerinde tutarlı davranışlar sergilemelidirler, tutarlılık ise gelecekte yapabileceği hareketlerinin

geçmişte göstermiş oldukları ile paralel olması anlamını taşımaktadır (Tokgöz ve Aytemiz, 2013: 63).

Örgüt yöneticilerinin, zaman içerisinde astlarına karşın elde etmiş oldukları güveni devam ettirebilmeleri gerekmektedir. Söylemlerinde açık ve anlaşılır, tutum ve davranışlarında tutarlı, düşüncelerinde kararlı ve çalışanların karşı iyimser olmaya devam etmeleri gerekmektedir. Zor durumlarında çalışanlarının yanında olarak desteklerini onlara hissettirmeleri gerekmektedir. Çalışanlarının sırlarını başkaları ile paylaşan, konuşmalarında aşağılayıcı ve iğneleyici cümleler kuran ve adelet duygusundan mahrum olan yöneticiler çalışanlarının güven unsurunu istismar ederek yok edebilmektedirler. Çünkü tekrar kazanılması oldukça zor olan güvenin bir kere kazanıldığında kendi kendine sürekli olarak devam etmediği bilinmektedir (Doğan, Karataş: 2012: 102).

Eğer bir örgütte çalışanlar, yöneticilerine güven duyabiliyorsa, bu durum örgüt çalışanlarındaki memnuniyeti arttırmakta ve örgüt çalışanlarının, örgütte yenilikçi davranışlara açık hale gelebilmelerine katkı sağlamaktadır. (Tan H. ve Tan C. , 2000).

1.2.2.1.1 Yöneticiye Güvene İlişkin Yapılmış Olan Görgül Çalışmalar

Özdaşlı ve Yücel (2010), “Yöneticiye Bağlılıkta Yöneticiye Güvenin Etkisi: Yapısal Eşitlik Modeli ile Bir Analiz,” başlıklı çalışmasında yöneticiye olan güvenin yöneticiye bağlılığa etkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi amaçlanmıştır. Burdur’da bir süt ürünleri işletmesindeki 113 çalışanla gerçekleştirilen çalışmada verileri “Yöneticiye Güven Ölçeği” ve “Bilgi İşçilerinin Örgüte, Lidere ve İşe Bağlılıklarını Etkileyen Faktörler” ölçeğinin yöneticiye bağlılık boyutundaki ifadelerle toplamıştır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda yöneticiye güven ölçeğinin yetkinlik ve dürüstlük alt boyutlarının yöneticiye bağlılığı etkilediği bulunmuştur.

Gündoğdu (2010), “The Moderating Effect of Trust on The Relationship Between Authentic Leadership And Job Related Affective Well-Being”, başlıklı çalışmasında otantik liderlik davranışının çalışanların duygusal iyilik algısını ve yöneticiye güvenin bu ilişki üzerindeki şartlı etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Farklı sektör ve meslek gruplarından toplam 190 kişiyle gerçekleştirilen çalışmada doğrusal ve hiyerarşik regresyon ile yapılan analizler sonucunda otantik liderliğin çalışanların duygusal iyilik

algılarına pozitif katkı sağladığını ve yöneticiye güvenin çalışanların işle ilgili duygusal iyilik algısı üzerinde şartlı değişken rolünün olmadığını ortaya koymuştur.

Köy (2011), “Yöneticiye Güvenin İş Tatminine Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü: İstanbul ve Kocaeli İllerinde, Beyaz Yakalılar Üzerinde Bir Araştırma” başlıklı çalışmasında, yöneticiye güven, iş tatmini ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırmanın sonucunda yöneticiye güvenin iş tatminini etkilediğini ve lider-üye etkileşiminin "kısmi aracı değişen" rolü üstlendiğini belirlemiştir. Yöneticinin söz ve davranışlarının tutarlılığı, kendine olan güveni, mesleki saygınlığı, astını önemsemesi ve adil davranması parametrelerinin çalışanın yöneticiye güven sağladığını ve böylece çalışanla yönetici arasındaki etkileşimi olumlu etkileyerek iş tatminini güçlendirdiğini belirlemiştir.

Koç ve Yazıcıoğlu (2011), “Yöneticiye Duyulan Güven ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması”, başlıklı çalışmasını yöneticiye olan güvenin iş tatminine olan etkisini özel sektörle kamu kuruluşlarında farkı olup olmadığını araştırmak amacıyla tesadüfi olarak seçilen kamu kurumlarından 348 ve özel sektörden 356 çalışan ile gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucunda yöneticiye olan güven ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bu ilişkinin özel sektörde daha güçlü olduğu, cinsiyet değişkeni açısından yöneticiye duyulan güven ve iş tatminin sektörlere göre değişmediği, yaş ve çalışma yılı bakımından özel sektörde bir farklılaşma, tatminde kamu kesiminde farklılaşma görülmüştür.

Girgin (2016), "Yöneticiye Duyulan Güven ile Örgütsel Adalet İlişkisi'nin Öğretmenler Açısından İncelenmesi" başlıklı çalışmasının sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile yöneticiye güven düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Öğretmenlerin örgütlerine karşı algıladıkları adalet algıları ile yöneticilerine duydukları güven arasında kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir. Yapılan çalışma ile öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile yöneticiye duyulan güven arasında pozitif bir korelasyon olduğu belirlenmiştir.

Girgin ve Bayraktar (2017), “Yöneticiye Duyulan Güven Algısının İncelenmesi” başlıklı çalışmasında resmi ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısının bazı değişkenlerle olan ilişkisini araştırmayı amaçlamıştır. 2015-2016 eğitim-öğretim yılında İstanbul İli'nin Bakırköy, Bağcılar,

Küçükçekmece ilçelerinde görev yapan 386 öğretmene uyguladıkları İslamoğlu, Birsnel ve Börü (2007) tarafından geliştirilen “Yöneticiye Duyulan Güven Ölçeği” ile topladıkları veriler üzerinde yaptıkları çeşitli istatistik testler sonucunda öğretmenlerin yöneticilerine olan güvenlerinin hem ölçeğin alt boyutlarında hem toplamında “orta düzeyde” olduğunu ortaya koymuştur. Yöneticiye güven alt boyutlarından en yüksek ortalama “yetkinlik” alanındayken, en düşük ortalama “olumlu çalışma ortamı yaratan” alt boyutunda çıkmıştır. Mesleki kıdem, çalışma süresi ve eğitim bölgesi de yöneticiye olan güveni etkilerken diğer değişkenlerin öğretmenlerin yöneticiye olan güvenini ölçülebilir derecede etkilemediği belirlenmiştir.

Gökçe (2016) tarafından yapılan “Yöneticiye Duyulan Güven ile Çalışma Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” adlı çalışması ile otel işletmelerinde çalışan kişilerin çalışma yaşam kaliteleri ile yöneticilerine duydukları güven algısının işten ayrılma niyetlerine etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Afyonkarahisar’da faaliyet gösteren 10 farklı oteldeki 539 çalışandan elde edilen anketlerin analizi sonucunda çalışma yaşam kalitesi ile yöneticiye duyulan güvenin işten ayrılma niyetine etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sheehan (1995), örgütlerde yöneticiye olan güvenin işgörenlerin örgüte karşı olumlu tutum geliştirmesine katkı sunduğu bulunmuştur. Güven düzeyinin yüksek olduğu kurumlarda alınan risklerin desteklendiği, sosyal aktivite düzeylerinde bir artış olduğu belirlenmiştir.

Ceyanes (2004) çalışmasında, Teksas’taki devlet okullarında öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile öğretmenin yaşadığı duygusal çöküntüyü araştırmayı amaçlamış ve iki değişken arasında güçlü bir korelasyonun varlığını belirlemiştir. Okul müdürüyle düşük güven ilişkisi kurmuş olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde duygusal çöküntü yaşadıkları belirlenmiştir. Öğretmenin yöneticiye güven duygusuna çalışma süresinin büyük bir etkisi olduğu, cinsiyetin çok az bir etkisinin olduğunu, öğretmenin yaşının ve deneyiminin hiçbir etkisinin olmadığı ortaya koyulmuştur.

Güler (2018), yapmış olduğu çalışmasında örgütsel güven, kişilik ve bağlılığın duygusal emek ve işten ayrılma üzerine etkilerini araştırmıştır. 540 akademik personelin oluşturmuş olduğu örneklem bulgularına göre hem çalışma arkadaşlarına güven hem de

yöneticiye güven ile duygusal emek arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Paşa ve Işık (2017), “Öğretmenlerin Okul Müdürüne Güven Düzeyleri ve Okul Müdürü Tarafından Sergilenen Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi” başlıklı çalışmada öğretmenlerin yöneticilerine duyduğu güven ile yöneticilerin etik davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Konya’da 380 öğretmenle gerçekleştirilen çalışmada “Çalışan Sessizliği Ölçeği”, “Çok Amaçlı T Ölçeği” ve “Etik Liderlik Ölçeği” ile toplanan verilerin analizi sonucunda örgütsel sessizlik davranışının etik liderlik davranışıyla anlamlı bir ilişkisinin olduğunu belirlemişleridir. Örgütsel sessizlik kavramında özellikle güven eksikliği sebebiyle paylaşılabilen duygu ve düşüncelerin öğretmenlerin içinde biriktirerek mutsuzluğuna sebep olduğu vurgulanmıştır.

1.2.2.2 Çalışma Arkadaşlarına Güven

Kişiler arası güvenin alt boyutlarından biri olan çalışma arkadaşlarına güvene ilişkin yapılan literatür araştırması sonucunda konu hakkında oldukça az çalışmanın yapıldığı ve farklı kaynaklarda meslektaşlarına güven ve iş arkadaşlarına güven olarak da geçtiği görülmektedir.

Çalışma arkadaşı, aynı örgütteki günün büyük bir bölümünün iletişim halinde geçirildiği ve görece eşit veya yakın yetki ve güce sahip olan kişileri kapsadığı bilinmekte olup çalışma arkadaşlarına güven ise tutum ve davranışlarını kontrol edemediğimiz çalışma arkadaşlarımıza karşı pozitif ve duyarlı olma isteği olarak tanımlanabilmektedir (Hassan, 2011: 68). Tan ve Lim (2009), yöneticilere güvenin ağır bastığı mevcut literatüre zenginlik ve farklı bir bakış açısı getirebilmesi sebebi ile çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin de incelenip araştırılması gerektiğini belirtmektedirler. Ferres vd. (2004) çalışma arkadaşlarına güveni, bir örgütte çalışanların diğer çalışma arkadaşlarının yetkinliğine, ahlaklı, adil davranışlarda bulunacağına, örgüt içinde paylaşılması gereken önemli bilgilerin kendisinden saklamayacağına inanması ve güvenmesi olarak ifade etmiştir.

Dikey ve yatay kişiler arası güvene ait araştırma bulgularının oldukça karmaşık olduğu görülmektedir. Birçok çalışmada örgütlerdeki güven konusunda yöneticiye ve iş arkadaşına güvenin temelde bir farklılık göstermediği görülse de, bu iki terimin farklı

öncellere sahip olduğunu ve ayrı ayrı ele alınması gerektiğini belirten araştırmalar da bulunmaktadır.

Örgüt çalışanları eşdeğer pozisyonlarda çalıştıkları iş arkadaşlarına güvenebileceklerine inanıyorsa, gelebilecek tehditlere karşı önlem almak ile uğraşmayarak enerjilerinin tamamını iş yapmaya ayırmakta olup bu durum da çalışan performansını arttırıcı rol oynamaktadır. Çalışma arkadaşına güven beraberinde açık sözlülüğü ve bilgilerin doğruluğu üzerine algıyı da arttırmaktadır. Bunun sonucunda ise iş yapılması için gerekli ortamı kolaylaştırarak çalışanların performanslarının artmasını sağlamaktadır (Tan ve Lim, 2009).

Birbirlerine güvenebilen kişiler, bireysel çalışmayı terk ederek takım çalışmasına daha fazla katılım sağlayarak takımların başarılı birer üyesi olabilmekte ve başarılı takımlar meydana getirebilmektedirler. Bireylerin çalışma arkadaşlarına güven duyabilmesi için Tan ve Lim (2009), geliştirdikleri modelde, yetkin, yardımsever, davranış ve eylemlerinde bütünlük taşıyan çalışanların diğer arkadaşlarının güvenini kazanacağını belirtmektedir. Demirel (2008) güvenin oluşmasında çalışanların özgür bir ortama sahip olduğunu hissederek, duygu ve düşüncelerini rahatça ifade edebilmelerinin rolü olduğunu belirtmektedir.

İslamoğlu ve arkadaşları (2007) çalışma arkadaşlarına güveni, iş arkadaşının güvenilir olduğuna, adaletli bir tutum göstereceğine ve ahlaklı bir davranış sergileyeceğine olan inanç olarak tanımlamaktadır. Ayrıca çalışma arkadaşına güvenen kişi, arkadaşı için kendisinden gerekli bilgileri saklamayacağı, onun hakkında olumsuz söylemlerde bulunmayacağı ve onu yanlış bilgilendirmeyeceği konularından emin olan kişi olarak tanımlanmaktadır.

Çalışma arkadaşlarına güven, çalışanların birbirlerine karşı göstermiş oldukları davranışlarında açık ve dürüst olmaları, ihtiyaç halinde çalışma arkadaşlarına yardım etmelerini ve birbirlerine karşı pozitif beklentiler içinde olmalarını ifade etmektedir (Ayık, Savaş ve Çelikel, 2014: 205). Çalışma arkadaşlarına güven, bireylerden birinin diğerinin davranışları hakkındaki pozitif beklentileri ile başlamaktadır. İnsanlar karşısındaki kişilere güven duyabildiklerinde karşısındaki kişilerin söylem ve davranışlarını kontrol etmeyi bırakabilmektedirler (Tokgöz ve Aytemiz, 2013: 63). Örgütte çalışma arkadaşını kontrol etmek için zaman harcamayacak olan çalışanların

enerjilerinin büyük bir kısmını işlerini daha iyi yapabilmek için harcamaları beklenebilmektedir. Birbirlerine güvenen kişilerin, birlikte iş yapma isteği daha fazla olmaktadır ve bu sayede takımın başarılı birer oyuncusu olan çalışanlar, başarılı takımlar meydana getirmektedirler.

Literatürde çalışma arkadaşlarına güvenin çok sayıda öncülünün olduğu görülmektedir. Mayer, Davis ve Schoorman (1995) çalışma arkadaşlarına güvenin aşağıdaki gibi 3 öncelinin bulunduğunu belirterek bu öncellerin her birinin çalışma arkadaşına güveni farklı oranlarda etkilediğini ifade etmişlerdir.

- Yetenek
- Yardımseverlik
- Dürüstlük'dür.

Buna göre çalışma arkadaşına güven algısının oluşabilmesi için sürekli iletişim halinde bulunan çalışanların, beraber çalıştıkları iş arkadaşlarının yaptıkları iş ile ilgili bilgi ve becerilerinin yeterliliğine, gerekli durumlarda iş arkadaşının kendisine yardımcı olacağına ve iş arkadaşının önemli konular hakkında kendisini dürüst bir şekilde bilgilendireceğine karşın bir inanç duymalarının sağlanması gerekmektedir.

Örgütsel güven çalışmaları, çalışanların sosyal birer varlık olarak kabul edilmesiyle birlikte çalışanlar arası ilişkilerin önemine yönelmiş, örgüt içindeki ilişkilerde güvenin gerekliliği sıklıkla dile getirilmeye başlanmıştır. En sıkı ve sürekli bir ilişki içinde bulunan örgüt çalışanlarının birbirine olan güveni iş ortamında ihtiyaç duydukları ve iş verimine en çok etki eden unsurlardan biri olarak görülmektedir (İşleyen, 2011).

Örgütlerde farklı zamanlarda meydana gelen sosyal değişimler sonucunda çalışanların karşılıklı ilişki sürecine girmesi çalışanlar arası ilişkilerin güçlenmesine ve devamlılığının sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Bu durumun etkisi ile zaman içerisinde bir örgüt çalışanı, çalışma arkadaşlarının yapacaklarını önceden tahmin etmeye ve ona karşı güven duymaya başlayabilmektedir. Çalışma arkadaşı bu beklentiye güvenilir bir şekilde karşılık verdiği durumda çalışma arkadaşına güven duyan kişinin örgüte bağlılığı artmaktadır (Holmes ve Rempel, 1985).

Büte (2011), örgüt içindeki ilişkilerin sürekliliğinin sağlanmasında en önemli koşullardan birinin güven olduğunu, güvenin eksikliğinde ise örgüt içinde

uyumsuzlukların gerçekleşeceğini, ortak amaçlar doğrultusunda hareket etmenin zorlaşacağını ifade etmektedir. Bu nedenle çalışanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi, kurum içindeki görev ve sorumlulukların netleştirilmesi ve görevleri yapabilecek kapasiteye sahip çalışanların doğru bir şekilde belirlenmesi, yöneticinin tavırları kurum içindeki iklimde güven kültürünün yerleştirilmesinde önem taşımaktadır. Örgüt içinde hem yatay hem de dikey hiyerarşi kapsamında kişiler arasındaki güven, örgütlerin uzun dönemdeki başarı ve sürdürülebilirlikleri için önem arz etmektedir. Aynı zamanda çalışanların huzur ve mutluluğu için de önem taşımaktadır (Arı ve Tosunoğlu, 2011: 86).

Çalışanları arasında güven olmayan bir örgütün devamlılığını uzun süre sağlaması mümkün olmamaktadır. Güven, örgüt içinde var olan sorunların belirlenmesi ve en kısa sürede çözüme kavuşturulması için gerekmekte ve örgütün sağlıklı bir şekilde işlemesine olanak tanımaktadır (İşleyen, 2011). Çalışanlar arası güvenin düşük olduğu örgütlerde kişiler arası ilişkiler, sorunların algılanmasında çarpık sonuçlara varmakta, problemleri yanlış betimlemektedir (Arı, 2003).

Örgütler için yatay düzeyde bulunan çalışanların birbirlerine güven duyması oldukça önemli görülmektedir. Araştırma bulgularına göre aynı örgütteki çalışma arkadaşlarına güven düzeyi yüksek olan çalışanların iş doyumunu, performans, problem çözme, takım çalışmasına bağlılık ve örgüte bağlılık gibi değişkenlerden pozitif etkilendiği görülmektedir. Çalışma arkadaşlarına güvenen kişilerin, işyerinde karşılaşacakları muhtemel sorunlara karşı kolay çözüm üretebileceklerine inandıkları görülmektedir (Büyükdere, 2007; Ferres vd., 2004).

1.2.2.2.1 Çalışma Arkadaşlarına Güvene İlişkin Yapılmış Olan Görgül Çalışmalar

Adams ve Wiswell (2008), örgütsel güven faktörlerini belirlemeyi amaçladığı çalışmada yetişkinlerin bağlanması, örgütsel güven ve güvensizlik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Kişiler arasındaki güven ilişkisinin temeli olarak çocukluk dönemindeki bağlanma deneyimlerini öne sürmüştür. Örgütlerde denetçilere güven, çalışma arkadaşlarına güven ve yönetime güven olarak üç faktör belirlemiştir.

Hassan (2011), “Örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışan performansı üzerindeki etkisi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma” adlı doktora tezi ile örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlığın altboyutları ile birlikte çalışan

performansı, örgüte bağlılık ve kişiler arası yardımlaşma üzerindeki rollerini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'daki bankalarda çalışan toplam 3.900 kişi oluşturmuştur. Araştırma bulgularına göre banka çalışanlarının, çalışma arkadaşlarına güven algıları ile çalışma arkadaşlarına yönelik algıladıkları dürüstlük, yetenek ve yardımseverlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda çalışma arkadaşlarına güven ile duygusal bağlılık, görev performansı ve çalışanlar arası yardımlaşma davranışı arasında pozitif bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Ferres, Connel ve Travaglione'nin (2004), örgütlerde kişiler arası güven üzerine yapılan araştırmaların daha çok yöneticilere güven üzerine odaklandığını belirterek iş arkadaşlarına güvenin olası faydalarının da araştırılması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu nedenle çalışma arkadaşlarına güvenin, örgütsel algı ve tutumlar üzerindeki etkisini inceledikleri araştırma bulgularına göre iş arkadaşlarına güven algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca çalışma arkadaşına güven algısının, örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olduğu sonucu da elde edilmiştir.

Cook ve Wall (1980) güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için imalat sektöründe çalışan 390 erkek işçi üzerinden yapmış oldukları araştırma sonucunda iş arkadaşlarına güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Özer ve Akbaş (2016) "Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Kültürü Profili ve Örgütsel Güvene İlişkin Algıları Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmaları ile ortaokul düzeyinde eğitim veren öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki kültür tipi ile kişiler arası güven arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Örneklemini 25 farklı ortaokulda görev yapmakta olan toplam 482 öğretmenin oluşturduğu araştırma sonucunda çalışma arkadaşlarına güven ile yenilikçi, bürokratik ve destekleyici örgüt tipleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların hem çalışma arkadaşlarına hem de yöneticilerine güven düzeylerinin ne cinsiyete ne de çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna da ulaşılmıştır.

Huang, Hongbiao ve Lijie (2019) , çalışmalarında, iş talepleri ve iş kaynakları modeline dayanarak, öğretmenlerin kendini izlemesinin ve öz yeterliklerinin öğretmene, meslektaşlarına güven ve öğretmenlerin mutlulukları arasındaki ilişkiler üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Hong Kong'da 1115 ilköğretim öğretmene uygulanan anket sonunda öz-izlemenin anksiyete (kaygı bozukluğu) ve depresyonla pozitif ilişkili olduğunu; öz yeterliğin, coşku ve memnuniyetle pozitif, kaygı ve depresyonla negatif ilişkili olduğunu belirlemiştir. Sonuçlar, öğretmenlerin öz yeterliği ve mutluluğu ile pozitif ilişkili olan meslektaşına güvenin hem faydalı rolünü desteklemekte hem öğretmenin öz yeterliliklerini arttırmada duygusal iş taleplerinin ödüllendirici yönünü ortaya koymaktadır.

Settoon ve Mossholder (2002) yapmış oldukları çalışma sonucunda çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile çalışma arkadaşlarına yönelik kişilerarası vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Güler (2018), yapmış olduğu çalışmasında örgütsel güven, kişilik ve bağlılığın duygusal emek ve işten ayrılma üzerine etkilerini araştırmıştır. 540 akademik personelin oluşturmuş olduğu örneklem bulgularına göre hem çalışma arkadaşlarına güven hem de yöneticiye güven ile duygusal emek arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.2 PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

Tezin bu bölümünde öncelikle psikolojik iyi oluş kavramının tanımı ve örgütler açısından önemi üzerinde durulacaktır. Daha sonra ise psikolojik iyi oluşun altı bileşeni hakkında kısaca bilgiler verilecek olup son olarak psikolojik iyi oluş değişkenine ait görgül çalışmalara yer verilerek bölüm sonlandırılacaktır.

1.2.1 Psikolojik İyi Oluş

Literatürde ilk olarak Bradburn (1969) tarafından kullanılan “psikolojik iyi oluş” veya başka bir ifadeyle “öznel iyi oluş” kavramı temel olarak psikolojik düzeyde iyi olma, mutlu ve memnun olma, psikolojik, zihinsel ve fiziksel anlamda sağlık durumlarını ifade eder. Psikoloji bilimi felsefe biliminden ayrıldıktan sonra, iyi oluş kendi paradigması içerisinde tartışılmaya devam edilmiş ve Aristo'nun iyi oluş tanımı “mutluluk” olarak anlamlandırılmış, mutluluğun iki bileşenden oluştuğu ileri sürülmüş

ve bu bileşenlerin olumlu ve olumsuz duygular olduğu belirtilerek, mutluluğun bu iki duygunun karşılaştırılması ile elde edilen bir yargı olduğu savunulmuştur (Kangal, 2013: 218). Görüldüğü üzere psikolojik iyi oluş terimi yazında mutluluk olarak da geçebilmektedir. Memnuniyet ve mutluluk ile iç içe girmiş bir kavram olan psikolojik iyi oluş, bireyin kendi hayatını anlamlı ve huzurlu olarak algılaması olarak da ifade edilebilmektedir. Yaşamsal tatmin, kişilik özellikleri, kültürel faaliyetler, sosyal ilişkiler, kişisel başarılar, beslenme biçimi ya da yaş, sağlık, gelir düzeyi gibi demografik birçok etkene bağlı olarak şekillenmektedir (Şeker, 2009).

Psikolojik iyi oluş, bireylerin duygusal yaşantılarında olumlu duyguları olumsuz duygulara göre daha fazla yaşaması, olumlu duyguların olumsuz duygulara baskın olması anlamına gelmektedir (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016; Warr, 2007). Diener (1994) psikolojik iyi oluşu, bireylerin kendilerine yönelik kişisel tecrübeleri olarak tanımlarken ve belirledikleri hedeflere ulaşabileceğine inanan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin artacağını belirtmektedir. Wright (2005) ise insanların doğal yaşamlarında karşılaşacakları zorlu durumlar karşısında başarabileceklerine yönelik kendilerine olan inançlarının, onların psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyeceğini savunmaktadır. Bireylerin sahip oldukları yetenekler, özerklik ve sosyal ilişkiler kurmak insanlar için psikolojik bir ihtiyaç olup bu ihtiyaçların karşılanabilmesi iyi oluşu açıklamaktadır (Kuyumcu, 2012). Keyes, Shmotkin ve Ryff, (2002), psikolojik iyi oluşu, bireyin yaşamda var oluş biçimini tanımlarken diğer bireylerle nitelikli ilişkiler kurma, yaşamsal faaliyetlerine anlamlar yükleme ve kişisel gelişim gibi durumları yönetmesi olarak tanımlanmıştır.

Psikolojik iyi oluş halinin elde edilmesi konusunda araştırmacılar pek çok öneride bulunmuştur. Kökeni Aristo'ya dayanan eudaimonik düşünceye göre (ruhun iyi olma hali) ahlaki eylemlerin doğruluğu, hedonik (zevke dayalı) düşünceye göre ise arzu ve isteklerin yerine getirilmesiyle ortaya çıkan bir tatmin durumu psikolojik iyi oluşu sağlamaktadır. Hedonik düşünce, olumlu duyguların yoğunlaştırması ve olumsuz duygulardan kaçınılması ile sağlanacak huzur dengesinin iyi oluş halini getirdiğini savunmaktadır (Yılmaz, 2004).

Örgütlerdeki çalışanların psikolojik iyi oluşları sadece kendilerini değil aynı zamanda yöneticileri ve çalışmakta oldukları örgütleri de ilgilendirmektedir. Çünkü psikolojik

olarak iyi durumda olan mutlu çalışanlar örgüt içerisinde daha verimli olabilirken örgütlerde oluşabilecek stres ise endişe, depresyon ve psikolojik yorgunluğa yol açarak verimliliği düşürebilmektedir (Siu, Lu ve Spector, 2007). Bu nedenle bu olumsuz durumların tespit edilerek yöneticiler tarafından giderilmesi gerekmektedir.

Psikolojik iyi oluşla ilgili yapılan araştırmalar, bireyin duygu durumlarının yanı sıra fizyolojik olarak da etkilerine kanıtlar sunmuşlardır. Serotonin, dopamin, endorfin, noradrenalin gibi mutluluk hormonlarının yeterli düzeyde salgılanması durumunda birey kendini mutlu olarak tanımlamaktadır. Birey mutluluk durumlarında enerjik olma, neşe, sakinlik, huzur hali yaşamakta, olumsuz duygu durumlarında ise hormonlar az salgılanmakta ve depresyon, halsizlik, karamsarlık artmaktadır. Ayrıca bireyin yeterli güneş ışığının varlığında, oksijenli temiz ortamlarda ve bireyi iyi hissettiren alışkanlıkların sürdürüldüğü zamanlarda mutluluk hormonlarının salgılandığı bilinmektedir (Baysal, 2013: 87).

1.2.2 Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri

Bir insanın ilişkilerinde empati, güven ve yardımlaşma isteği, davranışlarında samimiyet varsa, çevresindeki diğer kişilerden kaçmıyorsa, çevresindeki insanların farklı beklentilerini bilmesine rağmen kendi düşünce ve fikirlerine, kendi değerlerine sahip çıkabiliyorsa, kendini denetleyerek kendindeki eksiklikleri fark edip bunları yönetebiliyorsa, kişisel gelişimini farkında olduğu potansiyellerine uygun bir şekilde sağlayabiliyorsa, yaşantısı boyunca hedef ve amaçlarını biliyorsa, kendisini motive eden durum ve davranışların farkındaysa ve tüm bu sayılanlara olumlu bir şekilde bakabiliyorsa bu kişi için psikolojik iyi oluş durumunun varlığından bahsedilebilmektedir (Ertürk, Akın ve Demirci, 2016). Ancak psikologlar ve sosyal bilimciler bir zamana kadar hep sıkıntılar, sorunlar ve mutsuzluk üzerine daha fazla yoğunlaşarak, mutluluk ya da iyi olma kavramlarına ilişkin diğer değişkenleri ihmal etmişlerdir (Kangal, 2013: 215).

Roothman, Kirsten ve Wissing (2003) psikolojik iyi oluşun fiziksel, duygusal, bilişsel, kişisel, ruhsal ve sosyal süreçler için kavramsallaştırılabileceğini öne sürmüşlerdir. Mutluluk soyut bir kavram olduğu için tanımlanırken bazı bileşenler temel alınmaktadır. Warr (2007) mutluluğun bilişsel ve duyuşsal boyutlarını ifade etmiştir. Mutluluğun duyuşsal boyutunu duygularla ilişkilendirirken, bilişsel boyutu doyum gibi yansıtıcı

yargılarla ilişkilendirmektedir. Waterman (1993), psikolojik iyi oluş için boyutları “olumlu duygular, olumsuz duygular ve bilişsel boyut” olarak belirlemiştir. Olumlu duygular, psikolojik iyi olma halinin pozitif durumunu, olumsuz duygular negatif durumunu, bilişsel boyut ise, yaşama dair bütünsel algının durumunu ifade etmektedir. Ryff (1989) ise psikolojik iyi oluş modelinde altı boyut önermektedir;

- Kendini kabul
- Başkaları ile pozitif ilişkiler,
- Kişisel gelişim
- Yaşam amacı
- Çevresel kontrol
- Özerklik

1.2.2.1 Kendini Kabul

İyi oluş’un en temel kriterinin kendini kabul duygusu olduğu bilinmektedir. Kendini kabul etme duygusu ise optimum işleyiş, kendini gerçekleştirme, zihinsel sağlık ve olgunluğun bir özelliği olarak görülmektedir. Bireyler kendi içlerinde barındırdıkları duyguların, motivasyon kaynaklarının, sergilemiş oldukları tutum ve davranışların farkında olup bunlara karşı olumlu bir yaklaşım içerisinde olmaktadır (Ryff ve Singer, 2008).

Rodriguez ve arkadaşları (2015) kendini kabulü, bireylerin geçmişte yaşamış oldukları deneyimler de dahil olmak üzere kendisine karşı olumlu bir tutum ve saygı göstermesi olarak tanımlamaktadırlar. Başka bir ifade ile kendini kabul, insanların kendileri ile ilgili güçlü ve zayıf yönlerin farkında olmalarını bu yönlerin kendisinin kişisel bir özelliği olduğunu kabullenmesidir. (Mangır ve Kandemir, 1993: 56). Zayıf yönlerin belirlenip geliştirilebilmesi için öncelikle bireylerin kendilerindeki bu zayıf yönleri kabul etmeleri gerekmektedir. Kendini kabul etmenin benlik duygusu üzerinde de pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Kendini kabul etmiş kişiler kendilerini incitmeden öz eleştirisini yapabilmekte ve eksikliklerini görebilmektedirler.

Kendini kabul etmeyi başarabilen kişiler geçmişteki hatalarını kabul ederek bu hatalardan dersler çıkarmakta olup kendilerine karşı olumlu bir tutum sergilemektedirler. Kendini kabul etmeyi başaramayan bireyler ise kendileri hakkında

sürekli bir olumsuz düşünceye kapılmakta ve geleceklere hakkında endişe duymaktadırlar. Kendileri hakkında olumlu düşünemeyen bu bireyler özelliklerine de güvenememektedirler. Bunun sonucunda ise her zaman için sahip oldukları durumdan daha iyisini istemektedirler (Eroğlu, 2013).

1.2.2.2 Başkaları ile Pozitif İlişkiler

Bireyler arası ilişkilerde güven oldukça önemli bir kavramlardır. Ruh sağlığı yerinde olan bireylerin en belirgin özelliklerinden birisi uyumlu olmakla beraber çevresindeki insanlarla sağlıklı ilişkiler kurabilmesidir. Bu sebeple çevresindeki kişiler ile pozitif ilişkilere sahip kişiler zihinsel olarak daha sağlıklı olacaklardır. Kendini gerçekleştirebilmiş kişiler başkaları ile tanışma ve iletişim kurma konusunda daha başarılı görünmektedir. Başkaları ile pozitif ve güçlü ilişkilerin varlığı üretkenlik ve verimlilik başarısına katkı sunması sebebi ile psikolojik iyi oluş araştırmalarında da önemi vurgulanmaktadır (Ryff, 1989).

1.2.2.3 Kişisel Gelişim

Kişisel gelişimin literatürde entellektüel iyi oluş olarak da geçtiği görülmekte olup kişilerin değişime, gelişime ve deneyimlere karşı açık olduğunu ifade etmektedir. Bireysellik ve özgünlük kazanabilmek için bireylerin sahip oldukları potansiyellerini sürekli bir şekilde geliştirmeleri oldukça önemli görülmektedir. Maslow'un ihtiyaçlar teorisinde bireylerin sahip oldukları potansiyelleri düzenli olarak geliştirmeleri hedeflenmektedir (Karapınar, 2008) Kişisel gelişim boyutunda iyi olan bireyler, öğrenmelere ve yeni deneyimlere açık olup yaşamı bir öğrenme süreci olarak görmektedirler.

Bireylerin kendini kabul etmesi, sağlıklı bir ruh haline sahip olmanın özelliklerinden biridir. Ryff (1995)'a göre psikolojik iyi oluş bireylerin sahip oldukları potansiyelinin farkında olması ve bu potansiyelin geliştirilmesi için mücadele edilmesi şeklinde tanımlanmıştır. Bu mücadele bireylerin hedeflerine ulaşabilmesi için kendini gerçekleştirebilmesinde olumlu katkı sağlayacak ve sahip oldukları potansiyellerin daha fazla gelişmesine zemin hazırlayacaktır (Ryff, 1989 b). Ersoy (2019) kişisel gelişim gösteren kişiyi, aynı anda bütün sorunların çözümüne ulaşan kişi değil, geçmiş tecrübeleri doğrultusunda sürekli gelişim göstererek sorunları azaltabilecek deneyim

açıklığına sahip olan kişi olarak tanımlamaktadır. Tecrübe edilen güzel yaşamın sonrasında ise bireysel mutluluk gelmektedir.

1.2.2.4 Yaşam Amacı

Varoluş anlamında bireylerin çözmesi gereken en önemli problemlerden biri de yaşamlarında bir amaç oluşturmaktır. Çünkü anlamlı bir yaşam sürmek bireylerin ruh sağlığının da iyi olduğunu göstermektedir. Belirlemiş oldukları amaçlarına ulaşma duygusuna sahip olan kişilerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu bilinmektedir. Bir olgunluk göstergesi olarak yaşam amacı, geçmişte tecrübe ettiği gelecekte oluşabilecek yaşantılarının anlamlarını düşünerek, amaçlanan hedeflere doğru ilerlemektir. Pozitif ruh hali ile çalışan kişilerin bir hedeflerinin olması, o kişilerin anlamlı bir hayat sürdürdüklerine karşı olan hislerine katkıda bulunmaktadır. Kişilerin amaç ve hedeflerinin olmaması ise geçmişte tecrübe ettikleri yaşantılarından dersler çıkarılmadığını ortaya koymaktadır.(Ryff, 1989)

1.2.2.5 Çevresel Kontrol

Psikolojik iyi oluşun beşinci alt boyutu çevresel kontroldür. Çevresel kontrol, bireylerin gündelik hayatta karşılaştıkları problemler ile başa çıkabilme ve hayatını etkin bir şekilde yönetebilmesi olarak tanımlanabilmektedir. Başka bir ifade ile beklenmedik olumsuz bir durumda bireylerin sahip oldukları yetenekleri ile bu durumu kendileri açısından olumlu hale getirebilmesi olarak da tanımlanabilmektedir. Çevresel kontrolü sağlayamayan bireyler, beklenmedik olumsuz durumlarda kendilerini yetersiz ve tükenmiş hissedebilmektedirler (Ryff, 1989). Buna karşın bir kişinin sosyal ilişkilere ilgi duyması, katılması ve bulunduğu ortamda bir hâkimiyet kurabilmesi, kişinin psikolojik iyi oluş fonksiyonlarından birine sahip olduğunu göstermektedir (Akın ve arkadaşları, 2015).

1.2.2.6 Özerklik

Psikolojik iyi oluşun bir diğer boyutu da, “özerklidir.” Özerklik, bireylerin kendi kararlarını kendilerinin verebilmesi ve karar almada kendilerine güvenmeleri olarak tanımlanabilmektedir. İşlevsellik düzeyi yüksek ve kendini gerçekleştirmeyi başarmış olan bireylerin davranışlarını düzenleyebilme ve herhangi birşeye bağımlı olmadan yaşayabilme düşünceleri gözlemlenebilmektedir (Akın ve arkadaşları, 2015). Özerklik

seviyesi yüksek olan kişiler tutum ve davranışlarında herhangi bir onaya ihtiyaç duymayan ve bağımsız iç denetimi ile bağımsız bir şekilde karar verme yetkisine sahip bireylerdir olarak tanımlanabilmektedir (Özen, 2010).

Literatürde özerlik kavramı tanımlanırken; karar verebilme becerileri, bağımsızlık ve kendi tutum ile davranışlarını düzenleyebilme gibi kavramlar üzerinde durulmaktadır. Özerk bireyler, kendi içsel denetim ve değerlendirmelerini yapmakta ve kendi amaç ve kriterlerine başkalarının yorumlarından daha fazla önem vermektedirler. Bu kişiler yaptıkları şeyleri çevre için değil daha çok kendileri istediği için yapmaktadırlar. Bu bağlamda bireylerin özerkliği, özgürlüğe uzanan bir yol olarak da tanımlanabilmektedir (Ryff ve Singer, 1996).

1.3.3 Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Yapılmış Görgül Çalışmalar

Telef (2013), “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” başlıklı araştırmasında Diener ve ark. (2009) tarafından geliştirilen Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Türkçe formu için psikometrik özellikleri belirlemek amacıyla 529 öğretmen ile gerçekleştirmiştir. Yaptığı araştırma sonucunda psikolojik iyi oluşu ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu belirlemiştir.

Field ve Buitendach (2011), yaptıkları çalışmada psikolojik iyi oluş, örgütsel adanmışlık ve işe yoğunlaşma arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını araştırmayı amaçlamışlardır. Güney Afrika’da yüksek öğretim kurumlarında görev yapan 123 öğretim görevlisinin katıldığı çalışmada psikolojik iyi oluş, örgütsel adanmışlık ve işe yoğunlaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Carver (2003) yaptığı çalışmada örgüt içinde mutluluk düzeyi yüksek olan çalışanların daha etkili kararlar verdiğini, çalıştıkları örgütün amaçlarını benimseyerek içselleştirdiklerini, diğer çalışanlarla daha etkin ilişkiler kurabildiklerini ve örgüt içinde olumlu yönde etkide bulunabildiklerini belirlemiştir.

Weinstein ve Ryan (2010) yaptıkları araştırma kapsamında örgütsel adanmışlık ve iyi oluş arasında bir ilişkinin varlığını motivasyon ve temel ihtiyaçların karşılanması koşullarına bağlı olarak araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre örgüt içinde gönüllü olarak yardım eden bireylerin yüksek iç motivasyona ve mutluluk düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

Ryff ve Keyes (1995) geliştirmiş oldukları psikolojik iyi oluş ölçeğinin yaşam doyumu, depresyon ve mutluluk ile olan ilişkilerini incelemişlerdir. Psikolojik iyi oluş düzeyi ile yaşam doyumu ve mutluluk arasında pozitif bir ilişki belirlenirken depresyon ile arasında negatif yönde bir ilişki belirlenmiştir.

Çelebi (2016) yapmış olduğu araştırma ile psikologların çalışma yerine göre psikolojik iyi oluş düzeylerini incelemiştir. Araştırma örneklemini 150 psikolog oluşturmuş olup araştırma sonucunda, 30 ve 40 yaş arasındaki kişilerin, bu yaş arlığı dışında kalan yaş gruplarına göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 6 ve 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Ertürk Kara ve Güneş (2016) “Duygusal Emek Ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönetmel Destek Algısı“ adlı çalışmaları ile örgütlerdeki yönetmel destek algısının örgüt çalışanlarının psikolojik iyi oluş ve duygusal emek düzeylerini etkileyip etkilemediğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma örneklemini İstanbul’da görev yapmakta olan 412 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma bulgularına göre, algılanan yönetmel desteğinin, çalışanların psikolojik iyi oluşunu düşük bir düzeyde yordadığı ancak duygusal emek düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı saptanmıştır.

Kara, Uysal, Sirgy Ve Lee’nin (2013) ” The Effects of Leadership Style on Employee Well-Being in Hospitality” adlı çalışmaları ile liderlik tarzları ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma bulgularına göre dönüşümlü liderliğin örgüt çalışanlarının psikolojik iyi oluşları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca dönüşümcü liderliğin çalışan performansına olumlu etkisinin olduğu sonucu da çalışmanın diğer ikinci bulgusu olarak görülmüştür. Araştırma sonucunda örgüt çalışanlarının çalışan performansını arttırabilmek için yöneticilerin dönüşümcü liderlik ile ilgili eğitime katılması tavsiye edilmiştir.

Yeşiltepe (2011) “Öğretmenlerin Evlilik Uyumlarının Psikolojik İyi Oluş ve Bazı Değışkenler Açısından İncelenmesi“ adlı çalışmada psikolojik iyi oluş ile medeni hal arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini evli olan 343 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma bulgularına göre evli öğretmenlerin psikolojik iyi oluş, kendini kabul ve kişisel gelişim alt boyutlarının evlilik uyumunun anlamlı birer yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kuyumcu (2012) “Üniversite Öğrencilerinin Duygularını Fark Etmeleri ve İfade Etmeleri ile Psikolojik İyi Oluşları: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma” adlı doktoru tezi ile üniversite öğrencilerinin duygusal farkındalık, psikolojik iyi oluş ve duyguları ifade etme durumlarının ülkelere ve cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda duygusal farkındalık, psikolojik iyi oluş ve duyguları ifade etme düzeylerinin Türk ve İngiliz öğrenciler arasında farklılık gösterdiği İngiliz yüksek öğretim öğrencilerin duygusal farkındalık, psikolojik iyi oluş ve duyguları ifade etme düzeylerinin Türk öğrencilere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda kızların psikolojik iyi oluş düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Sevimli (2015) “Örgütsel Bağlılık ile Psikolojik İyilik Hali Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışması ile örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma örneklemini Bursa ilindeki 159 öğretmen oluşturmuş olup araştırma sonucunda psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.3 İŞ PERFORMANSI

Tezin bu bölümünde öncelikle iş performansı başka bir deyişle çalışan performansına kısaca değinilerek, buna ilişkin yapılmış olan tanımlara yer verilecektir. Daha sonra iş performansının bileşenleri hakkında bilgi verilecek olup son olarak iş performansına ilişkin yapılmış görgül çalışmalara yer verilerek bölüm sonlandırılacaktır.

1.3.1 İş Performansı ve Örgütsel Performans

Performans, belirli koşullarda bir iş görenin yaptığı işi yerine getirme düzeyini veya davranış biçimini tanımlamaktadır (Bingöl, 2003). Barutçugil (2002) ise performansı, örgütlerde çalışan iş görenlerin kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için üstlendiği görev ve sorumluluklara harcadığı zaman ve çaba olarak ifade etmektedir (Turhan, Köprülü ve Helvacı, 2018).

Küreselleşmenin getirdiği hızlı değişen koşullar ve yüksek rekabet ortamında işletme yöneticilerinin performansı en yüksek düzeylere çıkarması işletmeler açısından hayati bir anlam kazanmıştır. İşletmeler belirlemiş oldukları hedeflere ulaşmak için çalışanların performans değerlendirmelerini ve performans yönetimini yapmaya ihtiyaç

duymaktadırlar. Bu nedenle örgütlerdeki öncelikli sorunlardan biri olarak görev ve sorumlulukların hangi ölçüde gerçekleştirildiğinin ve çalışanın işe olan uygunluğunun belirlenmesi olarak ortaya çıkmaktadır (İraz, 2011: 227). Bu bağlamda yapılan performans tanımı, bireylerin yapılan işi bilgi, beceri, tecrübe, yetenek, iletişim potansiyelleri gibi özelliklerine bağlı olarak ortaya koydukları çabanın ulaşabildiği hedeflerin niteliksel ve niceliksel olarak ifadesi olarak daha geniş kapsamlı olmaktadır (Güney, 2015). İş performansı ise, bir örgüt çalışanın belirli bir süre içinde kendisine verilen görevle ilgili elde ettiği sonuçların başarı düzeyini ve işe yönelik çalışanların ölçülebilir davranışlarını ifade etmektedir (Sonnentag, Volmer ve Sychala, 2008). Bernardin vd. (1995), iş performansını, belirli süre içinde, belirli iş ya da faaliyetlerin gerçekleştirilmesi sürecinin sonuçlarını kayıt altına almak ve değerlendirmek olarak tanımlamaktadırlar. Bu bağlamda benzer yetki ve görevlere sahip çalışanların yapılan işe yönelik elde ettikleri sonuçların karşılaştırılması ya da başka bir ifadeyle verimlilik düzeyi iş performansını temsil etmektedir.

İşletmelerde karşılaşılan problemlerin başında iş görenlerin performanslarını istenen düzeylere çıkarabilecek uygulamaları hayata geçirmek gelmektedir. Bu uygulamalar örgütsel politika ve uygulamalara bağlı olarak maddi olabileceği gibi manevi unsurlar da olabilmektedirler. Yöneticilerin temel sorumlulukları arasında iş görenlerin performanslarının artırılması da yer almaktadır. İşletmelerde çalışanların performans artışını sağlayacak olan çalışma ortamların, uygulama ve düzenlemelerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Güney, 2015).

Çalışanların yaptığı işe yönelik bilgi birikimi, becerileri ve tecrübeleri, yüksek performans gösterebilmelerinin temelini oluşturmaktadır. Bu temel alt yapının yanında çalışanın yetkinliklerini harekete geçiren hedef, amaç, vizyon, motivasyon ve uygun çalışma ortamının varlığına ihtiyaç duymaktadır (Gürbüz, 2017).

Örgütlerdeki verim ve rekabet üstünlüğü, çalışanların bireysel performansı ile doğrudan bağlantılı olmaktadır. Bunun bir sonucu olarak örgüt çalışanlarının performansları bir bütün olarak örgütsel performansı oluşturmaktadır. Çalışanların bireysel performansı örgütsel performansın önemli bir bileşeni olmakla birlikte bir iş görenin performansındaki değişim örgütsel performansını temsil etmemekte ya da tek başına

değiştirememekte ancak örgüt yapısına da bağlı olarak etkilemektedir (Özmutaf, 2007: 42).

Örgüt çalışanlarının genel olarak iş performansının yükselmesi örgüt performansını yükseltmektedir. İş görenlerin performansı yükseldikçe yaptıkları işin kazanımı artmakta, örgüt de elde edilen çıktılarının doğal sonucu olarak gelir, müşteri memnuniyeti, pazar payı, rekabet edebilirlik gibi alanlarda önemli ilerlemeler kaydedebilmektedir (Tayfun ve Çatır, 2013). Bu açıdan bakıldığında iş görenler örgütlerin hedeflerine ulaşabilmelerini sağlayan temel bileşenler olarak tanımlanabilir (Kaya ve Kesen, 2014). Bu nedenle örgütler çalışanlarının iş performansına önem vererek yükselmesi için uygun ortam koşullarını oluşturmayı amaçlamaktadırlar (Benligiray, 2004).

Çalışanlar bir örgütün sisteminin sorunsuz olarak çalışmasına hizmet etmektedirler. Örgütün fiziksel, ekonomik ve yapısal alt yapısı çalışanların iş yapabilme ihtiyaçlarına uygun olarak tasarlanmadığında ve çalışanlara gerekli önem verilmediğinde çalışanların yüksek performans göstermeleri ve verimli olmaları beklenmemektedir (Kalağan, 2009).

Performans yönetimi, örgüt içinde görev alan tüm bireylerin bütünsel olarak değerlendirmesini ve yönetimini yapan bir süreç olarak ele alınmaktadır. Örgütler sahip oldukları insan kaynaklarından en yüksek düzeyde verim alabilmek için planlamalar, etkinlikler, hizmet içi eğitimler, ödüllendirme gibi farklı biçimlerde iyileştirmeler yapabilmektedirler. Çalışanların iş performansı sadece örgüt için değil aynı zamanda çalışanların kendileri için de önemli olmaktadır. Bireylerin kendini gerçekleştirme ihtiyacı, verilen görevleri başarıyla tamamlamanın getirdiği özgüven ve tatmin duygusu çalışanlara yaşam doyumu sağlamaktadır. Ayrıca bir örgütte çalışma arkadaşlarına göre daha yüksek performans gösteren kişiler düşük performans gösterenlere göre daha kolay kariyer fırsatları yakalayabilmekte ve daha hızlı bir şekilde terfi alabilmektedirler (Van Scotter, 2000).

1.3.2 İş Performansının Bileşenleri

İş performansı birçok disiplinin araştırma kapsamına giren ve birçok farklı kavramla etkileşim içinde bulunan önemli bir unsur olarak görülmektedir. Bu bağlamda birçok boyutu olduğu ifade edilmektedir (Ahmad vd. 2012). Performansın bu çok boyutlu

yapısına rağmen yaygın olarak kullanılan, en genel ve işlevsel iki boyutu, görev performansı (rol içi) ve bağlamsal performans (rol dışı) üzerinde durulmaktadır (Şen, 2018).

Görev performansı, bir çalışanın belirlenmiş bir görevi yapma sürecindeki performans düzeyini ölçmeyi hedeflemektedir. Genellikle çalışanın sorumlu olduğu resmi görev ve iş kapsamında değerlendirilmektedir (Motowidlo ve Scotter, 1994). İşletmelerin amaçlarına uygun olarak belirlenen görev için gerekli olan temel yetkinlikleri ve sorumlulukları tanımlayıp, ölçümleri yapılırken bu kriterleri temel almaktadır. Örneğin; farklı hedeflerin tamamlanması, işin zamanında tamamlanması, organizasyon ve plan çıkarma gibi farklı içeriklerde performans kriterleri tanımlanabilmektedir. İşin teknik ve idari görev performansı ve liderlik görev performansı olmak üzere kendi içinde iki ayrı bileşeni bulunmaktadır. (Şen, 2018).

Bağlamsal performans ise çalışanın kendi sorumluluğu dışındaki işlere gönüllü katılım, genel hal ve davranışları, çalışma arkadaşları ile iş birliği ve takım çalışması becerileri, işletmenin temel ilke ve amaçlarını benimseme düzeyi, işletme prosedür ve kurallarına uyum düzeyi gibi genel durum kapsamında değerlendirilmektedir. Bağlamsal performans kendi içinde kişiler arası kolaylaştırıcılık ve işe adanma olmak üzere kendi içinde iki ayrı bileşene sahip olmaktadır (Turhan, Köprülü ve Helvacı, 2018).

Goodman ve Svyantek (1999) görev performansı ile bağlamsal performans aktiviteleri arasında dört farklılık belirtmişlerdir. Görev aktiviteleri örgütün teknik yapısına katkı sağlarken, bağlamsal aktiviteler işletmenin psikolojik ve sosyal çevreye katkı sağlamaktadır. Görev aktiviteleri benzer örgütlerde farklı işler arasında değişirken, bağlamsal aktiviteler, tüm işler için ortak olmaktadır. Görev aktivitelerinde uzmanlık ve roller tanımlıyken, bağlamsal aktivitelerde rol tanımı daha serbest olmaktadır. Görev performansı işe yönelik yetenek, bilgi ve becerileri değerlendirirken bağlamsal performansın işten bağımsız olarak bireyin iradesine, tutum ve niyetine bağlı olduğundan farklı zamanlarda çalışanın hangi boyutlarda ne tür baskın özellikleri olduğu bilgisi ile daha etkin iş dağılımları yapılabilmektedir.

Motowidlo (2000), iş performansının belirlenmesinde her iki boyutun da belirleyici olduğunu ve bütünsel yaklaşım için ikisinin de değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

1.3.3 İş Performansına İlişkin Yapılmış Görgül Çalışmalar

Çöl (2008), “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”, başlıklı çalışmada akademisyenlerin güçlendirme algısını ve iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kamu üniversitelerinde çalışan ve rastgele belirlenmiş 403 akademisyenle gerçekleştirilen çalışmada faktör analizi sonucunda anlam-yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere 3 faktör belirlenmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizi ile güçlendirme algıları ile iş performansı arasında anlam-yetkinlik boyutunun performansın önemli bir belirleyicisi olduğu belirlenmiştir.

Büte (2011), “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmada etik iklim ve örgütsel güvenin bireysel performansa olan etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Gaziantep’te bulunan bir şirketin 437 çalışanı ile gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda etik iklimin, örgütsel güven ve iş performansı üzerinde önemli bir etkisinin olduğu, örgütsel güvenin iş performansı üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu belirlemiştir. Etik iklimin örgütsel güven üzerindeki etkisinin bireysel performansa olan etkisinden daha güçlü olduğu belirlenmiştir. İşletmelerde çalışanların yöneticiye ve kuruma olan güveninin iş performansı arttırdığı, çalışma arkadaşlarına güvenin ise iş performansına bir etkisinin olmadığını belirtmiştir.

İşleyen (2011), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Öğretmen Performans Yönetimi Uygulamaları Arasındaki İlişki” başlığı ile gerçekleştirdiği tez çalışmasında temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin performanslarının güven düzeyleri ile nasıl değiştiğini araştırmıştır. İstanbul’da 425 öğretmen ile gerçekleştirilen araştırmada “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Öğretmen Performans Yönetimi Ölçeği” ile toplanan verilerin analizi sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin branşlarına, öğrenim düzeylerine, okuldaki öğretmen sayılarına göre ne örgütsel güvenleri ile ne de performansları arasında anlamlı bir fark görülemediği. Mesleki kıdemlerine göre performans hedef ve kriterini belirleme ve izlemede anlamlı farklılık bulunamazken, performans geliştirme, değerlendirme ve sonuçları kullanma boyutlarında mesleki kıdemi 21-30 yıl olan öğretmenlerin mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlere göre daha iyi puanlar aldıkları belirlenmiştir. Örgütsel güven konusunda da mesleki kıdemi daha yüksek olan öğretmenlerin örgütsel güveni daha yüksek olarak belirlenmiştir.

Örgütsel güven ile performans arasında orta düzeyli bir korelasyon olduğu ortaya konmuştur.

Cankül, Doğantekin ve Kılıç (2018), “Restoran Çalışanlarının Algılamış Oldukları Örgütsel Güven Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık ve İş Performansına Etkisi: Eskişehir Örneği” başlıklı çalışmasında restoran çalışanlarının örgütsel güven düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık ve iş performansına etkisini incelemiştirlerdir. 19 restoranda çalışan 200 personelle gerçekleştirilen çalışmada örgütsel güvenin iş performansı ve örgütsel vatandaşlığı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Çelik ve Çıra (2013), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü” başlıklı çalışmasında turizm sektöründe beş yıldızlı otel ve tatil köylerinde çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansına ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansını pozitif yönde, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Aşırı iş yükünün ise örgütsel vatandaşlık davranışı işe iş performansına aracılık etmediği, işten ayrılma niyetine ise aracılık ettiği saptanmıştır.

Wright ve Cropanzano (2007) ” Well-Being, Satisfaction and Job Performance: Another Look at the Happy-Productive Thesis” adlı çalışmalarında iş performansı, iş tatmini ve iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştirlerdir. Araştırmacılara göre iş tatmini düşük olan iki çalışandan birisinin iyi oluş düzeyinin daha yüksek olması, bu kişinin iş performansının da çalışma arkadaşına göre daha yüksek olacaktır. Yapılan çalışma sonucundaki bulguların da bu düşünce ile paralellik gösterdiği görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre iş performansı ile iş tatmini arasında olumlu ama zayıf bir ilişki olduğu görülürken, iş performansı ile iyi oluş arasındaki pozitif ilişkinin daha kuvvetli olduğu görülmüştür.

1.4 KİŞİLER ARASI GÜVEN VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİLERİ

Bu kısımda kişiler arası güven, psikolojik iyi oluş ve çalışan performansı arasındaki etkileşimler incelenmiş ve ilgili yazın bağlamında geliştirilen çalışmanın hipotezlerine yer verilmiştir.

1.4.1 Kişiler Arası Güven ile Çalışan Performansı

Yöneticiler, kurum ile çalışanlar arasındaki köprüyü oluşturmaktadırlar. Bir örgütte yöneticiye olan güvenin derecesi çalışanların örgütsel bağlılığını ve motivasyonunu arttırmakta, uyumlu bir takım çalışması, ekip olma, doyum, iş tatmini duygularının yaşanmasını sağlamakta, örgütün verimini ve başarısını yükseltmektedir. Örgüt için olumsuz durumlar olan örgüte yabancılaşma, düşmanlık ve çalışanların stres düzeylerinin azalması da yöneticiye güvenin sonuçlarından sayılabilmektedirler (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011).

Yönetimsel davranış ya da yöneticinin liderlik tarzı da yöneticiye güvenin oluşmasında önemli bir paya sahip olmaktadır. Yöneticilerin liderlik tarzları diğer örgüt çalışanları ile arasındaki iletişimi ve paylaşımı şekillendirmekte ve çalışanların motivasyonlarının sağlanmasında kilit unsur olarak işlev görmektedir. Böylece yöneticiye duyulan güven çalışanların iş tatmini ve performansı üzerinde etkili olmaktadır (Paşa ve Işık, 2017).

Yöneticilerine güvenen çalışanlar yöneticilerinden memnun olmakta ve yapacakları işlerine daha fazla özen göstermektedirler. Güven duyulan bir yöneticinin varlığında örgüt çalışanları yöneticiyi önemsemekte, yenilikçi ve yaratıcı olmayı düşünmekte ve kendilerini geliştirmeyi hedefleyerek, kaynak alışverişi, bilgi alışverişi, yüksek performans gösterme, problem çözme ve sorunlarla mücadele istekliliğinde artış gibi kazanımları beraberinde getirmektedirler (Eser, 2007).

Örgüt çalışanlarının yöneticiye olan güveni aynı zamanda yöneticiye duygusal olarak bağlanmalarını sağlamaktadır. Çalışanın kendini örgüt içinde değerli hissetmesi ve nerede konumlandığını tanımlayabilmesini sağlamaktadır. Çalışanın yöneticiye olan güveni örgüte de yansıtılarak örgüte güven duymasını sağlamakta ve örgütten ayrılan çalışan sayısında azalma olmaktadır. Yöneticisine güvenen çalışanlar alınan kararlara karşı daha pozitif yaklaşmakta ve kendilerini güvende hissetmektedirler (Gökalp ve ark, 2015: 47). Böylece iş performansındaki kayıpların da önüne geçilebilmektedir.

Yöneticiye güvenin düşük düzeylerde olduğu örgütlerde yapılan işlerin daha yüksek maliyetlere yol açtığı belirlenmiştir. Bunun tersine yöneticiye güvenen çalışanların ise beklenenden fazlasını yapma eğiliminde oldukları ve yüksek performans sergiledikleri görülmektedir. Güvensizliğin yüksek olduğu örgütlerde ise stres ve kaygı gibi insan

psikolojisini olumsuz yönde etkileyen hisler artmakta, çalışanlar yalnız ve çaresiz hissetmektedirler (Arslan, 2018).

Literatür incelendiğinde (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012; Çelik ve Çıra 2013; Taşkın ve Roşan 2010) örgütlerin rekabet ortamlarında avantaj yaratmak adına, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansının önemli faktörler olduğu görülmektedir. Tan ve Lim (2009), çalışma arkadaşlarına güvenin gelişmesi için gerekli yetkinlik, yardımseverlik ve bütünlük gibi öncüllerin varlığının örgüte de güven duymalarını sağladığını ve bunun sonucu olarak bağlılık ve performans gibi örgütsel çıktıların elde edildiğini belirlemişlerdir.

Çalışma arkadaşlarına güven, örgütsel desteğin artmasında, işten ayrılma niyetinin azalmasında ve daha fazla örgütsel bağlılığın sağlanmasında büyük önem taşımaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının artması da onların üretkenliklerinin ve bireysel performanslarının artmasını sağlamakta olup (Mathieu ve Zajac, 1990) yüksek performansın temelinde karşılıklı olarak birbirine güvenen çalışma arkadaşlarının varlığı büyük önem taşımaktadır (Costigan, Ilter ve Berman, 1998). Örgütsel güvenin artması ise çalışanların iş performansının artmasını sağlayacaktır (Greenberg, 2006).

Çalışanların karar verme süreçlerinde söz sahibi olmalarını sağlayacak örgütsel uygulamalara ağırlık verilmesi ve verilecek kararlarda çalışanların etkili olmalarının sağlanması, fikirlerine değer verilmesi ve verilen kararlarda öne sürülen fikirlerin dikkate alındığının somut şekilde görülmesi çalışanların örgütlerine daha fazla güven duymalarını sağlamaktadır (Bell ve Mjoli, 2014). Örgütsel güvenin artması ise çalışanların iş performansının artmasını sağlayacaktır (Greenberg, 2006).

Kişiler arası güvenin alt boyutlarından olan yöneticiye güvenin çalışan performansını pozitif olarak etkilediğine dair literatürde birçok çalışmanın (Turhan, Köprülü ve Helvacı, 2018; Kabadayı, 2018; Toprak, 2006; Altaş ve Kuzu, 2013; Büte,2011; Colquitt, Scott ve Lepine, 2007) olduğu görülmektedir. Bu durum muhtemel bir ağır sanayi sektöründe yapılacak olan yöneticiye güven ve çalışan performansı etkileşiminin de pozitif yönde olacağını ima etmektedir. İlgili araştırmaların bulguları ışığında araştırmanın ilk hipotezi ve birinci alt hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: Kişiler arası güven çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H1a: Yöneticiye güven çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda kişiler arası güvenin diğer bir alt boyutu olan çalışma arkadaşlarına güvenin çalışan performansını pozitif olarak etkilediğine dair birçok çalışma (Turhan, Köprülü ve Helvacı, 2018; Hassan, 2011; Aktuğ, 2016; Günüşen, 2016; Colquitt, Scott ve LePine, 2007) olduğu görülmektedir. Bu durum da yine muhtemel bir ağır sanayi sektöründe yapılacak olan çalışma arkadaşlarına güven ve çalışan performansı etkileşiminin pozitif yönde olacağını ima etmektedir. İlgili araştırmaların bulguları ışığında araştırmanın ilk hipotezine ait ikinci alt hipotez aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1b: Çalışma arkadaşlarına güven çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

1.4.2 Psikolojik İyi Oluş ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki

Çalışanların iş ortamlarında yaşadığı duygu durumları, çalışanlar arasındaki sinerjiyi etkilemektedir. Bireylerin yaşadığı olumlu ve olumsuz duygular iş ortamındaki motivasyonlarına, performanslarına ve örgütsel davranışlarına yansımaktadır. Aynı şekilde zamanlarının büyük bölümünü iş yerlerinde geçiren bireyler de örgüt içindeki psikolojik durumlardan etkilenmektedirler. Bu nedenle özellikle son yıllarda psikolojik iyi oluşun verimlilik ve iş performansına pozitif etkileri keşfedildikçe daha fazla önemsenmeye ve araştırılmaya başlanmıştır (Warr, 2007). Buna rağmen örgütler, örgüt koşullarını çoğunlukla psikolojik iyi oluşu temel alarak tasarlamamaktadırlar. Çağdaş bakış açısıyla tasarlanan bazı örgütlerde ise çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri önemsenerek çalışan performansını arttırmak hedeflenmektedir. Bu tür örgütlerde psikolojik destek birimleri ile örgüt etkinliğinin artırılabilmesi bilinmekte ve uygulanmaktadır (Yılmaz, 2004).

İnsanların duygu durumları onların üretkenliklerine de yansımaktadır. Bu nedenle psikolojik iyi oluş örgütsel düzeyde üretkenliği arttırmada hayati bir öneme sahip olmaktadır. Örgütlerin psikolojik iyi oluş kapsamında ele aldıkları olumsuz duygulardan biri olan mutsuzluk algısının meydana getirdiği tükenmişlik ve bezginlik çalışanların işini önemsememesine, işine yeterince ilgi göstermeyip işine odaklanamamasına neden olmaktadır (Arslan, 2018). Mutlu insanlar üretken ve yaratıcı olabiliyorken, mutsuz insanlar görevlerine odaklanamamaktadırlar. Örgütlerin, uzun dönemde çalışanlarının mutluluğunu sağlayabildiği durumlarda, sürdürülebilir bir üretkenlik ve verimlilik yakalama olanağı artmaktadır. Bu farkındalıkla hareket eden örgütlerin, örgütsel

mutluluğun hangi faktörlerden etkilendiğini bilmesi gerekmektedir (Wesarat, Sharif ve Majid, 2015).

Fredrickson (2001), olumlu duygu durumlarının zorlu yaşam koşullarında bireylerin fiziksel, zihinsel ve sosyal kaynaklarını geliştirmesini, psikolojik mücadele gücünü ve dayanıklılığını arttırdığını belirtmektedir. Olumlu duygular, bireyin düşündüklerini eyleme geçirmesi yönünde bireye itici güç oluşturmakta ve potansiyelini gerçekleştirme konusunda adım atmaya teşvik etmektedir. Böylece birey aynı zamanda uzun vadede yılmazlığı da geliştirebilmektedir. Kişinin göstermiş olduğu çaba sonucunda organizasyona ve kendisine olan katkısı, kişinin yapabileceğine dair inancı, kişinin özel ve iş hayatındaki kültürel seviyesinin uyumu, çalışanın işle ilgili yapabileceklerine dair yeterlilikleri ve sözleri, kişinin kendine ve işine olan güveni bir araya geldiğinde çalışan gurur, güven ve tanınmışlık hissedeceğinden daha etkin ve motive biçimde çalışabilmektedir. Böylece çalışan performansı da artmaktadır (Karadağ, 2013).

Örgütlerde psikolojik olarak iyi olan çalışanların örgütte normale göre daha yüksek düzeyde performans sergilemesi beklenmektedir (Rego ve Cunha, 2008). Organ (1977) ise örgütlerdeki mutlu olan çalışanların, mutsuz olan çalışanlara göre örgüte katkısının daha yüksek olacağını belirtmektedir.

Yapılan çalışmalarda psikolojik iyi oluşun iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Ryff ve Keyes (1995) yaptıkları araştırma sonucunda psikolojik iyi oluşun yaşam doyumunu ile pozitif, aksine depresyon ile negatif ilişkili olduğunu belirlemiştir. Literatür genel olarak incelendiğinde psikolojik iyi oluşun örgütler tarafından istenen üretime yönelik davranışları pozitif, örgütler tarafından istenmeyen üretim karşıtı davranışları ise negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılabilmektedir (Yıldırım, 2007).

Örgütlerde çalışan bireyler kendilerini psikolojik olarak iyi hissettiklerinde bu durum onların örgüte daha kolay adapte olmalarına, ortaya çıkabilecek olan problemlere karşı daha hızlı çözüm bulabilmelerine ve iş performanslarının artmasına imkân sağlamaktadır. Örgütlerin hedeflerine ulaşmasında, psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan çalışanların verilen görevleri yerine getirmedeki katkısı daha yüksektir. Çalışanlar kendilerini ne kadar iyi hissederse, bireysel performansı ve motivasyonu da buna bağlı olarak artmaktadır.

Yapılan literatür araştırmasında daha önceki çalışmalarda da psikolojik iyi oluş ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişkiden söz edildiği görölmektedir. (Acaray, 2018; Biswass ve Varma, 2007; Oymak, 2017; Yee, Pink ve Sern, 2014; Wright ve Cropanzano, 2000; Çankır ve Çelik, 2018; Usman, 2017). Literatürdeki bilgiler ışığında ağır sanayi sektöründe hizmet veren örgütlerde de çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin onların iş performansı düzeylerine pozitif bir katkı yapacağı çıkarımı yapılabilmektedir. Buradan hareket ile araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H2: Psikolojik iyi oluş çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.



BÖLÜM 2: KİŞİLER ARASI GÜVEN VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİLERİ

Bu bölümde, kişiler arası güven ve psikolojik iyi oluşun çalışan performansına etkisinin olup olmadığını tespit etmek üzere yapılmış olan araştırma ele alınacaktır. Bu bağlamda sırası ile araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın kapsamı, kısıtları, yöntemi, araştırmada kullanılan ölçekler, araştırma modeli ve araştırmaya ait hipotezler sunulacaktır. Daha sonrasında ise analizler sonucunda elde edilen bulgular tartışılıp bu bulgulara ait öneriler sunularak bölüm sonlandırılacaktır.

2.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı kişiler arası güven ve psikolojik iyi oluşun çalışan performansını etkileyip etkilemediğini ortaya koymaktır. Çalışmanın amacına yönelik olarak ağır sanayi sektöründe hizmet veren bir Demir Çelik Döküm firmasında görev yapan mavi ve beyaz yaka personel üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, emek ve bireysel iş gücünün ön planda tutulduğu ağır sanayi sektöründe hizmet veren çalışanların kişiler arası güven algısı ve psikolojik iyi oluş seviyelerinin çalışan performansını etkileyip etkilemediği saptanmaya çalışılmıştır.

2.2 Araştırmanın Önemi

Örgütlerin başarısında en önemli unsurun insan olduğu gerçeğinin ortaya çıkışı ile günümüzde çalışanların psikolojik yönünün araştırılması önemli bir gerçeklik haline gelmiştir. Çalışanın motivasyonu, içinde bulunduğu ruh hali ve çalışma ortamı gibi birçok unsur çalışan performansını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışan performansının ise örgüt performansını doğrudan etkileyeceği gerçeğinden hareketle, çalışan performansını etkileyen veya etkileme potansiyeli olan her faktörün incelenmesi anlamlı gözükmektedir. Literatürde güveni etkileyebileceği öngörüler her türlü faktörün tespit edilmesinin ve güvenin sürekli geliştirilmesinin gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Demirel, 2008; Arı, 2003). Bunun yanında olumlu duygular içinde olan bir bireyin olumsuz duygular içinde olan bir bireye göre daha yüksek performans sergilemesi beklenmektedir.

Literatürde kişiler arası güven ve psikolojik iyi oluşun çalışan performansına etkilerini inceleyen çalışmaların çok fazla olmadığı ve sınırlı olan bu araştırmaların da hem kuramsal düzeyde kaldığı hem de daha çok hizmet sektöründe faaliyet gösteren yerlerde yapıldığı görülmektedir. (Ersoy, 2019; Günüşen, 2016; Akdoğan ve Polatçı, 2013; Arıkan ve Çankır, 2019; Turhan, Köprülü ve Helvacı vd, 2018; Büte,2011; Yazıcıoğlu, 2009). Oysaki özellikle makineleşmenin görece az olduğu ve bireysel iş gücü ile emek kavramlarının yoğun olarak kullanıldığı ağır sanayi sektöründe böyle bir çalışmanın yapılmasının oldukça önemli olduğu görülmektedir. Ağır sanayi işletmelerinde güven ve psikolojik iyi oluşun performansa etkisi üzerinde görgül çalışmaların çok fazla olmamasından dolayı bu alanda bir eksiklik gözlenmektedir. Bu araştırma bu eksikliği gidermeye yönelik olarak ele alındığından önem taşımaktadır.

2.3 Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini; Kocaeli ilinin merkez Gebze ilçesinde bulunan Hisar Çelik Döküm ve Talaşlı İmalat firmasında görev yapan toplam 450 çalışan oluşturmaktadır. Evrenin bir çelik döküm firması olarak seçilmesinde veri toplanabilirliğinin nispeten kolay olması ve güven ile psikolojik iyi oluş kavramlarına ait önceki çalışmaların daha çok hizmet sektöründe yoğunlaşmış olması ile ağır sanayi alanında bir eksikliğin bulunması gibi durumlar etkili olmuştur. İşletme içerisinde hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı çalışanların örnekleme dahil edilmesi ile daha homojen bir evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Örnekleminin belirlenmesinde “basit tesadüfi örneklem yöntemi” kullanılmıştır. Bu yöntem göre, araştırma evrenindeki bütün birimler eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir. Araştırmaya Hisar Çelik Döküm şirketinde görev yapan 370 personel katılmıştır. Toplamda dağıtılan 450 anketin geri dönüş oranı % 82 olmuştur. Rastgele doldurulduğu tespit edilen 3 ve büyük kısmı eksik olan 11 anket çıkarıldıktan sonra toplam 356 anket analize elverişli görülmüştür.

2.4 Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın döküm sektöründe hizmet veren tek bir örgüt çalışanlarını kapsamaması araştırma sonuçlarının genellenebilmesine engel teşkil etmektedir. Bu durum araştırmanın kısıtlarından biri olarak görülmektedir.

Çalışmada karşılaşılan diğer bir kısıt ise veri toplama yöntemi olarak anketin kullanılmış olmasıdır. Katılımcılar soruları yanıtlarken, hem iş kaybı yaşama endişesi hem de araştırmacının beklediği cevapları vermiş olma isteği ile sorulara kendi bireysel düşünceleri yerine farklı yanıtlar vermiş olabilmektedirler. Buda araştırmanın başka bir kısıtı olarak görülmektedir.

2.5 Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın amacına yönelik olarak nicel bir araştırma kurgulanmıştır. Araştırma içerisinde kullanılan veriler standart anket formu aracılığı ile toplanmıştır. Anket formları tüm çalışanlara dağıtılarak belli aralıklar ile geri toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu 3 farklı ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur. İlk olarak kişiler arası güveni ölçen sorular, daha sonra iş performansını oluşturan sorular gelmekte olup hemen arkasından gelen sorular ise psikolojik iyi oluş düzeyini ölçmektedir. Anketin son kısmında ise katılımcılara ilişkin demografik bilgileri gösteren sorular bulunmaktadır.

2.6 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu bölümde, araştırma kapsamında kullanılan örgütsel güven, psikolojik iyi oluş ve iş performansı ölçekleri hakkında bilgiler verilecektir.

2.6.1 Kişiler Arası Güven Ölçeği

Araştırmada kişiler arası güveni ölçmek üzere Omarov (2009) tarafından geliştirilen geçerliliği ve güvenilirliği (α : 0.96) test edilmiş Türkçe örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutları kullanılmıştır. Yapısal geçerliliği test etmek üzere faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda kullanılan ölçekteki faktör yükleri kabul edilebilir bir düzeyde çıkmış olup yöneticiye güvenin açıklanan varyansı %60,60, çalışma arkadaşlarına güvenin açıklanan varyansı ise % 65,18 olarak elde edilmiştir. Ölçekte toplam 22 soru yer almakta olup, ilk 10 soru yöneticiye güven, 10 ile 15 arasındaki 5 soru çalışma arkadaşlarına güven ve 15 ile 22 arasındaki kalan 7 soru ise örgüte güven boyutlarını ölçmektedir. Bu çalışmada kişiler arası güveni ölçmek amacı ile sadece yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güveni ölçen ilk 15 soru ele alınmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde

hazırlanmış olup ölçeğe ait puanlama “1) Kesinlikle Katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3) Kararsızım, 4) Katılıyorum ve 5) Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

Ölçek sonucunda yöneticiye olan güveni ölçen (1-10 arası) sorulardan elde edilen puanlar yükseldikçe yöneticiye güven yüksek, puan azaldıkça yöneticiye duyulan güven düşük olarak değerlendirilmiştir. Benzer şekilde çalışma arkadaşlarına güvene ait sorulardan (11-15 arası) elde edilen puanlar arttıkça çalışma arkadaşlarına güven yüksek, puan azaldıkça çalışma arkadaşlarına güven düşük olarak değerlendirilmiştir.

2.6.2 Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Araştırmada psikolojik iyi oluş düzeyini ölçmek için Diener ve ark. (2009) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan psikolojik iyi oluş ölçeği kullanılmıştır. Yapısal geçerliliği test etmek üzere yapılan faktör analizi sonucunda ölçekteki faktör yüklerinin tek bir değişkeni ölçtüğü görülmüş olup psikolojik iyi oluş durumunu açıklayan varyans % 58,36 olarak elde edilmiştir. Ölçek 8 ifadeden oluşmakta ve olumlu ilişkiler, yeterlik hisleri, anlamlı ve amaçlı bir yaşama sahip olma gibi olumlu duyguları içermektedir. Ölçek 7’li likert tipinde tasarlanmıştır. Ölçeğe ait puanlama “1) Kesinlikle Katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3) Pek Katılmıyorum, 4) Kararsızım, 5) Biraz Katılıyorum, 6) Katılıyorum ve 7) Tamamen Katılıyorum” şeklindedir. Telef (2013), ölçeğin tamamına yönelik güvenilirlik testi sonucu iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değerini 0.870 olarak belirlemiştir. Tek faktörden oluştuğu ifade edilen ölçek için bu değer ölçeğin bilimsel araştırmalarda kullanılmak üzere yeterince güvenilir olduğunu göstermektedir.

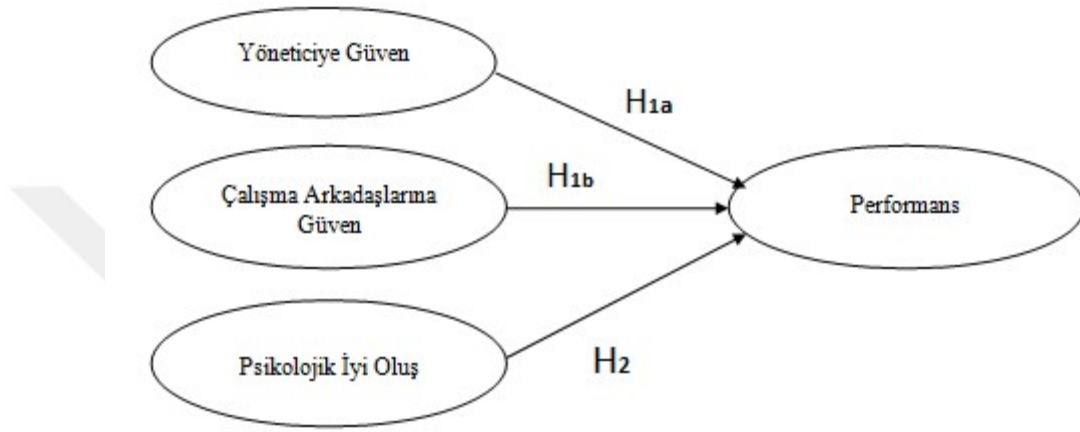
2.6.3 İş Performansı Ölçeği

Araştırmada son olarak iş performansını ölçmek için Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilmiş ve Çöl (2008) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmış olan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. 4 ifadeden oluşan ölçek tek faktördür. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçekteki faktör yüklerinin tek bir değişkeni ölçtüğü görülmüş olup iş performansını açıklayan varyans % 70,33 olarak elde edilmiştir. Ölçek 5’li Likert tipinde tasarlanmıştır. Ölçeğe ait puanlama 1) Hiç Katılmıyorum, 2) Çok Az Katılıyorum, 3) Biraz Katılıyorum, 4) Katılıyorum ve 5) Tamamen Katılıyorum” şeklindedir. Yapılan çalışmalarda ölçeğin güvenilirlik testi sonucu iç tutarlılık katsayısı

Cronbach Alfa değerinin 0,75-0,82 arasında değiştiği ve bilimsel araştırmalarda kullanılmak üzere yeterince güvenilir olduğu görülmektedir.

2.7 Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'deki gibi gösterilebilir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2.8 Araştırmanın Hipotezleri

Yapılan literatür taraması ve eleştirel kaynak incelemesinden sonra araştırmanın amacına uygun olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Kişiler arası güven çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H1a: Yöneticiye güven çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H1b: Çalışma arkadaşlarına güven çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H2: Psikolojik iyi oluş düzeyi çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

2.9 Katılımcılara İlişkin Demografik zellikler

Bu kısımda araştırmaya katılan kişilerin demografik bilgilerine yer verilmiştir. Tablo 1'de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan 356 kişinin 282'si erkek, 74' kadın olup, erkekler tüm katılımcıların % 79,2'sini oluştururken, kadınlar tüm katılımcıların % 0,8'ini oluşturmaktadır. Ağır sanayi sektörü olmasının da etkisi ile katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir.

Medeni hal değişkenine bakıldığında ise tüm katılımcıların %68,5'ini oluşturan 244 kişinin evli, katılımcıların %31,5'ini oluşturan 112 kişinin ise bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Bilgiler

Demografik Özellikler		Sıklık (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	282	79,2
	Kadın	74	20,8
Medeni Hal	Evli	244	68,5
	Bekar	112	31,5
Yaş	0 - 25 Yaş	46	12,9
	26 - 30 Yaş	70	19,7
	31 - 35 Yaş	74	20,8
	36 - 40 Yaş	68	19,1
	41- 45 Yaş	50	14,0
	46 Yaş ve üstü	48	13,5
	Eğitim	İlköğretim	88
Lise		166	46,6
Ön Lisans		55	15,4
Lisans ve Üstü		47	13,2
Mesleki Kıdem	0 - 2 Yıl	117	32,9
	3 - 5 Yıl	89	25,0
	6 - 8 Yıl	33	9,3
	9 - 11 Yıl	30	8,4
	12 - 14 Yıl	25	7,0
	15 Yıl ve Üzeri	62	17,4
Toplam		356	100,0

Tablo 1'e göre yaş değişkenine ait veriler değerlendirildiğinde ise 0-25 yaş aralığında bulunan 46 kişi tüm katılımcıların %12,9'unu, 26-30 yaş aralığında bulunan 70 kişi tüm katılımcıların % 19,7'sini, 31-35 yaş aralığında bulunan 74 kişi tüm katılımcıların % 20,8'ini, 36-40 yaş aralığında bulunan 68 kişi tüm katılımcıların % 19,1'ini, 41-45 yaş aralığında bulunan 50 kişi tüm katılımcıların %14'ünü oluştururken, 46 yaş ve üzeri yaşa sahip kişi sayısı 48 olup tüm katılımcıların %13,5'ini oluşturmaktadır.

Mezun olunan en son eğitim düzeyine bakıldığında katılımcılardan 88'inin ilköğretim, 166'sının lise, 55'inin ön lisans ve 47'sinin lisans ve üstü eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Buna göre ilkokul eğitim düzeyine sahip olanlar kişiler tüm katılımcıların %24,7'sini, lise eğitim düzeyine sahip olan kişiler tüm katılımcıların % 46,6'sını, ön lisans eğitim düzeyine sahip olan kişiler tüm katılımcıların % 15,4'ünü oluştururken lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip olan kişiler tüm katılımcıların

%13,2'sini oluşturmaktadır. Tabloya bakıldığında ağır sanayi sektöründe toplanan anket verilerine göre ilkokul ve lise düzeyine sahip kişilerin toplam katılımcıların %71,3'ünü oluşturduğu görülmüş olup genel olarak katılımcıların eğitim seviyesinin düşük olduğu söylenebilmektedir.

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenleri ele alındığında büyük çoğunluğun 0-2 yıl ve 3-5 yıl arasında olduğu görülmektedir. 0-2 yıl arasında çalışan 117 kişi tüm katılımcıların % 32,9'unu, 3-5 yıl arasında çalışan 89 kişi tüm katılımcıların % 25'ini, 6-8 yıl arasında çalışan 33 kişi tüm katılımcıların % 9,3'ünü, 9-11 yıl arasında çalışan 30 kişi tüm katılımcıların % 8,4'ünü, 12-14 yıl arasında çalışan 25 kişi tüm katılımcıların % 7'sini oluştururken, 15 yıl ve üzeri kıdeme sahip kişilerin sayısı 62 olup bu da tüm katılımcıların % 17,4'ünü oluşturmaktadır. Şirket içerisinde 0-2 yıl ve 3-5 yıl aralığına kümülatif olarak bakıldığında katılımcıların % 57,9'unun bu aralıkta bulunduğu görülmekte olup mesleki kıdem süresinin görece düşük olduğu söylenebilmektedir.

2.10 Güvenilirlik Analizi

Bu kısımda araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliği analiz edilecektir. İlk olarak örgütsel güven ölçeğinin daha sonra psikolojik iyi oluş ölçeğinin ve son olarak iş performansı ölçeğinin güvenilirlik katsayıları tespit edilip, ölçeklere ilişkin toplam madde korelasyonları analiz edilecektir.

2.10.1 Yöneticiye Güven Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Aşağıdaki tabloda kişiler arası güvenin alt boyutlarından biri olan yöneticiye güvene ilişkin maddelerin güvenilirliğini ölçmek üzere Cronbach's alpha değerleri verilmiştir. Kişiler arası güvenin bir alt boyutu olan yöneticiye güvene ait 10 maddenin Cronbach's Alpha değeri 0,924 olarak elde edilmiştir. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra güvene ait değişkenlerin ölçümünde 0,924 değeri kabul edilebilir görülmektedir. Madde korelasyonlarına toplu bir şekilde bakıldığında ise kullanılan ölçekten bazı maddelerin çıkarılması ile Cronbach's Alpha değerinin yükselmesi söz konusu olmaktadır.

Tablo 2: Yöneticiye Güven Toplam Madde İstatistikleri

	İfade Silindiğinde Ölçek Ortalamasında Değişim	İfade Silindiğinde Ölçek Varyans Değerinde Değişim	Toplam Madde Korelasyonu	İfade Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri(α)
Madde-1	31,07	69,753	,726	,916
Madde -2	31,00	70,048	,795	,912
Madde -3	30,96	70,497	,789	,913
Madde -4	31,12	70,264	,750	,914
Madde -5	31,23	70,768	,748	,915
Madde -6	30,90	70,430	,761	,914
Madde -7	30,90	71,812	,748	,915
Madde -8	30,73	72,912	,591	,923
Madde -9	30,95	72,910	,710	,917
Madde-10	31,36	73,432	,529	,927

Tablo 2'ye göre madde-10 ölçekten çıkarıldığında Cronbach's Alpha değerinin 0,927'ye yükseleceği görülmektedir. Dolayısıyla madde 10 ölçekten çıkarılmış ve güvenilirlik analizi tekrarlanmıştır. Bu durumda madde 10 ölçekten çıkarıldıktan sonra elde edilen yeni Cronbach's Alpha değeri 0,927'dir. Kalan 9 maddeden herhangi birisi ölçekten kaldırılrsa dahi, son elde edilen güvenilirlik değerine tekrar ulaşamayacağı ve hiçbir maddenin korelasyonunun 0,50'den küçük olmadığı için kalan 9 madde analizlere uygun görülmüştür.

2.10.2 Çalışma Arkadaşlarına Güven Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Aşağıdaki tabloda kişiler arası güvenin alt boyutlarından biri olan çalışma arkadaşlarına güvene ilişkin maddelerin güvenilirliğini ölçmek üzere Cronbach's alpha değerleri verilmiştir.

Tablo 3: Çalışma Arkadaşlarına Güven Toplam Madde İstatistikleri

	İfade Silindiğinde Ölçek Ortalamasında Değişim	İfade Silindiğinde Ölçek Varyans Değerinde Değişim	Toplam Madde Korelasyonu	İfade Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri(α)
Madde -1	15,93	12,899	,538	,870
Madde -2	15,99	11,493	,764	,814
Madde -3	16,00	11,558	,724	,824
Madde -4	16,01	11,453	,779	,811
Madde -5	16,08	12,060	,623	,851

Kişiler arası güvenin diğer bir alt boyutu olan çalışma arkadaşlarına güvene ait 5 madde için Cronbach's Alpha değeri 0,863 olarak elde edilmiştir. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Madde korelasyonlarına toplu bir şekilde bakıldığında ise

kullanılan ölçekten bazı maddelerin çıkarılması ile Cronbach's Alpha değerinin yükselmesi söz konusu olmaktadır. Tablo 3'de görüldüğü üzere madde-1 ölçekten çıkarıldıktan sonra elde edilen yeni Cronbach's Alpha değeri 0,870 olmaktadır. Kalan 4 maddeden herhangi birisi ölçekten kaldırılrsa dahi, son elde edilen güvenilirlik değerine tekrar ulaşamayacağı ve hiçbir maddenin korelasyonu 0,50'den küçük olmadığı için kalan 4 madde analizlere uygun görülmüştür.

2.10.3 Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Psikolojik iyi oluş ölçeğine ait 8 madde için Cronbach's Alpha değeri 0,896 olarak elde edilmiştir. Bu değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Toplam Madde İstatistikleri

	İfade Silindiğinde Ölçek Ortalamasında Değişim	İfade Silindiğinde Ölçek Varyans Değerinde Değişim	Toplam Madde Korelasyonu	İfade Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri(α)
Madde-1	37,95	76,333	,746	,876
Madde-2	38,03	78,126	,739	,877
Madde-3	38,00	77,958	,701	,881
Madde-4	37,41	83,358	,665	,885
Madde-5	37,46	83,950	,654	,886
Madde-6	37,66	80,491	,691	,882
Madde-7	37,98	79,042	,677	,883
Madde-8	37,66	81,915	,566	,894

Tablo 4'e göre yapılan toplu madde korelasyonları sonucunda ölçekten herhangi bir ifadenin çıkarılmasına gerek olmadığı ve ölçeğin analizlere uygun olduğu görülmüştür.

2.10.4 İş Performansı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

İş performansı ölçeğine ait 4 maddenin Cronbach's Alpha değeri 0,858 olarak elde edilmiştir. Bu değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 5: İş Performansı Ölçeği Toplam Madde İstatistikleri

	İfade Silindiğinde Ölçek Ortalamasında Değişim	İfade Silindiğinde Ölçek Varyans Değerinde Değişim	Toplam Madde Korelasyonu	İfade Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri(α)
Madde-1	12,53	5,591	,697	,822
Madde-2	12,67	5,251	,774	,789
Madde-3	12,65	5,379	,714	,815
Madde-4	12,61	5,625	,630	,850

Tablo 5'e göre yapılan toplu madde korelasyonları sonucunda ölçekten herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek olmadığı ve ölçeğin analizlere uygun olduğu görülmüştür.

2.11 Faktör Analizi

Araştırmanın bu kısmında araştırma sürecinde kullanılan ölçeklerin faktör yapılarını test etmek üzere, bütün ölçeklere faktör analizi uygulanmıştır. İlk olarak örgütsel güven ölçeği altında yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutları, daha sonra psikolojik iyi oluş ölçeği ve son olarak da iş performansı ölçeği analize tabi tutulmuştur.

2.11.1 Yöneticiye Güvene İlişkin Faktör Analizi

Bireysel düzeyde yöneticiye güveni ölçen ve güvenilirlik analizi sonucu dokuz maddeye düşen örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven boyutuna ilişkin örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olup olmadığını tespit etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Altunışık ve arkadaşları (2007:226) KMO'nun girilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını gösteren bir test aracı olduğunu belirtmektedirler.

Tablo 6: Yöneticiye Güvene İlişkin KMO ve Barlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		,928
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2386,325
	Serbestlik Derecesi	45
	Anlamlılık	0,000

KMO değerinin 0,5-1,0 arasında çıkması kabul edilebilir bir durum olarak değerlendirilirken, bu değer 0,7 ve üzerindeki bir düzeyde olması tatmin edici olarak görülmektedir (Altunışık vd.,2007:226). Tablo 6'da görüldüğü gibi, Barlett Küresellik Testi'ne göre ölçeğe ait değişkenlerin birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşmaları ($p<0,05$) ve KMO değerinin 0,928 düzeyinde olması, bu verilere faktör analizinin uygulanabileceğini göstermektedir.

Tablo 7'ye göre yöneticiye güvene ilişkin madde boyutlarının tamamının 0,500 değerinden büyük olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Yöneticiye Güven Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri

İfadeler	Boyut	İfadeler	Boyut
Madde -1	,809	Madde -6	,813
Madde -2	,861	Madde -7	,806
Madde -3	,858	Madde -8	,745
Madde -4	,815	Madde -9	,759
Madde -5	,804		

Tablo 8'e göre yapılan faktör uygulamasında açıklanan varyans değeri % 63,841 olarak elde edilmiştir. Yöneticilere güvene ilişkin tüm maddelerin 0,500 değerinden büyük olması ve açıklanan varyans değerinin % 63,841 olarak elde edilmesi sonucunda yöneticiye güvene ilişkin faktör yapısının desteklendiği görülmüştür.

Tablo 8: Yöneticiye Güvene İlişkin Açıklanan Toplam Varyans

İfadeler	Birincil Öz Değerler			Faktör Yükleri Kareleri Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
Madde -1	5,746	63,841	63,841	5,746	63,841	63,841
Madde -2	,857	9,520	73,361			
Madde -3	,569	6,325	79,685			
Madde -4	,439	4,878	84,563			
Madde -5	,368	4,093	88,656			
Madde -6	,341	3,788	92,445			
Madde -7	,299	3,321	95,766			
Madde -8	,212	2,355	98,120			
Madde -9	,169	1,880	100,000			

2.11.2 Çalışma Arkadaşlarına Güvene İlişkin Faktör Analizi

Tablo 9'da görüldüğü üzere KMO değerinin 0,832 düzeyinde olması ve Barlett Küresellik Testi'ne göre ölçekte bulunan her bir değişkenin birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşması ($p < 0,05$) sonucunda verilere faktör analizinin uygulanabilir olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Çalışma Arkadaşına Güvene İlişkin KMO ve Barlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		,832
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	857,902
	Serbestlik Derecesi	10
	Anlamlılık	0,000

Tablo 10'a göre çalışma arkadaşlarına güvene ilişkin madde boyutlarının tamamının 0,500 değerinden büyük olduğu görülmektedir.

Tablo 10: Çalışma Arkadaşlarına Güven Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri

İfadeler	Boyut
Madde -2	,853
Madde -3	,853
Madde -4	,888
Madde -5	,800

Tablo 11'e göre yapılan faktör uygulamasında çalışma arkadaşlarına güvene ilişkin açıklanan varyans değeri % 72,091 olarak elde edilmiştir. Çalışma arkadaşlarına güvene ilişkin bütün madde boyutlarının 0,500 değerinden büyük olması ve açıklanan varyans değerinin % 72,091 olarak elde edilmesi sonucunda çalışma arkadaşlarına güvene ilişkin faktör yapısının desteklendiği görülmüştür.

Tablo 11: Çalışma Arkadaşlarına Güvene İlişkin Açıklanan Toplam Varyans

İfadeler	Birincil Öz Değerler			Faktör Yükleri Kareleri Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
Madde-2	2,884	72,091	72,091	2,884	72,091	72,091
Madde -3	,512	12,799	84,890			
Madde -4	,335	8,370	93,261			
Madde -5	,270	6,739	100,000			

2.11.3 Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Tablo 12'de görüldüğü üzere KMO değerinin 0,893 düzeyinde olması ve Barlett Küresellik Testi'ne göre ölçekte bulunan her bir değişkenin birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşması ($p < 0,05$) sonucunda verilere faktör analizinin uygulanabilir olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		,893
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1479,226
	Serbestlik Derecesi	28
	Anlamlılık	0,000

Tablo 13'e göre psikolojik iyi oluş ölçeğine ilişkin madde boyutlarının tamamının 0,500 değerinden büyük olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri

İfadeler	Boyut	İfadeler	Boyut
Madde -1	,819	Madde -5	,740
Madde -2	,815	Madde -6	,770
Madde -3	,786	Madde -7	,761
Madde -4	,749	Madde -8	,660

Tablo 14'deki verilere bakıldığında yapılmış olan faktör uygulamasında psikolojik iyi oluş ölçeğine ilişkin açıklanan varyans değerinin % 58,359 olarak elde edildiği görülmektedir.

Tablo 14: Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Açıklanan Toplam Varyans

İfadeler	Birincil Öz Değerler			Faktör Yükleri Kareleri Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
Madde -1	4,669	58,359	58,359	4,669	58,359	58,359
Madde -2	,819	10,236	68,595			
Madde -3	,612	7,651	76,247			
Madde -4	,535	6,688	82,935			
Madde -5	,441	5,512	88,447			
Madde -6	,368	4,603	93,050			
Madde -7	,342	4,280	97,330			
Madde -8	,214	2,670	100,000			

Psikolojik iyi oluş ölçeğine ilişkin bütün madde boyutlarının 0,500 değerinden büyük olması ve açıklanan varyans değerinin % 58,359 olarak elde edilmesi sonucunda psikolojik iyi oluşa ilişkin faktör yapısının desteklendiği görülmüştür.

2.11.4 İş Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Tablo 15'den görüldüğü üzere KMO değerinin 0,794 düzeyinde olması ve Barlett Küresellik Testi'ne göre ölçekte bulunan her bir değişkenin birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşması ($p < 0,05$) sonucunda verilere faktör analizinin uygulanabilir olduğu görülmektedir.

Tablo 15: İş Performansı Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		,794
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	662,216
	Serbestlik Derecesi	6
	Anlamlılık	0,000

Tablo 16'ya göre iş performansı ölçeğine ilişkin ifade boyutlarının tamamının 0,500 değerinden büyük olduğu görülmektedir.

Tablo 16: İş Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri

İfadeler	Boyut
Madde -1	,837
Madde -2	,887
Madde -3	,845
Madde -4	,782

Tablo 17'deki verilere bakıldığında yapılmış olan faktör uygulamasında psikolojik iyi oluş ölçeğine ilişkin açıklanan varyans değerinin % 70,329 olarak elde edildiği görülmektedir.

Tablo 17: Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Açıklanan Toplam Varyans

İfadeler	Birincil Öz Değerler			Faktör Yükleri Kareleri Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
Madde -1	2,813	70,329	70,329	2,813	70,329	70,329
Madde -2	,526	13,143	83,472			
Madde -3	,407	10,163	93,635			
Madde -4	,255	6,365	100,000			

İş performansı ölçeğine ilişkin bütün madde boyutlarının 0,500 değerinden büyük olması ve açıklanan varyans değerinin % 70,329 olarak elde edilmesi sonucunda iş performansına ilişkin faktör yapısının desteklendiği görülmüştür.

2.12 Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu kısımda araştırma kapsamında kullanılan ölçekler ve alt boyutlara ilişkin tanımlayıcı istatistikî bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 18: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	n	En Az	En Çok	Ortalama	Standart Sapma	Varyans
Yöneticiye Güven	356	1	5	3,45	,934	,873
Çalışma Arkadaşlarına Güven	356	1	5	4,00	,848	,719
Psikolojik İyi Oluş	356	1	7	5,40	1,270	1,612
Performans	356	1	5	4,20	,761	,579

Araştırmada kullanılan yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, psikolojik iyi oluş ve performans düzeyleri, kendilerini oluşturan ifade sayılarına bölünerek ortalamalar şeklinde elde edilmiştir. Tablo 18'de tüm katılımcıların ortalama yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, psikolojik iyi oluş ve performans düzeyleri ortalama sütununda görülmektedir. Tüm katılımcılar değerlendirildiğinde yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve performans düzeyi en düşük olan kişinin

ortalaması 1,00 iken en yüksek olan kişinin ortalaması ise 5,00 düzeyindedir. Psikolojik iyi oluş için en düşük seviye 1, en yüksek seviye 7 düzeyindedir.

2.13 Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklar

Çalışmanın bu bölümünde demografik değişkenler ile yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı incelenmiştir. Baz alınan demografik özellik değişkenine göre değişmek şartıyla tek yönlü Anova ve bağımsız örneklemeler kullanılmıştır.

2.13.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıklar

Cinsiyete göre kişiler arası güven algısına bakılırken kişiler arası güveni oluşturan yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven algılarına tablo 18'deki gibi ayrı ayrı bakılacaktır.

Tablo 19: Cinsiyet Değişkenine Göre Kişiler Arası Güven

	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Erkek	282	4,11	,790	3,705	,000
	Kadın	74	3,59	,937		
Yöneticiye Güven	Erkek	282	3,41	,954	1,669	,127
	Kadın	74	3,59	,846		

Kişiler arası güven cinsiyet değişkeni kapsamında incelendiğinde, erkeklerin çalışma arkadaşlarına güven algısı ortalaması 4,11 olarak, kadınların çalışma arkadaşlarına güven algısı ortalaması ise 3,59 olarak elde edilmiştir. Erkeklerin çalışma arkadaşlarına güven algısının kadınların çalışma arkadaşlarına güven algısından daha yüksek olduğu görülmekte olup bu farklılaşmanın istatistikî açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. ($p<0,05$)

Bunun yanı sıra yöneticiye güven algısı cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, erkeklerin yöneticiye güven algısı ortalaması 3,41 olarak hesaplanırken kadınların yöneticiye güven algısı ortalaması ise 3,59 olarak elde edilmiştir. Buna göre erkeklerin yöneticiye güven algısı oranı kadınlara göre daha yüksek çıksa da bunun istatistikî açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir. ($p>0,05$)

Sonuç olarak, cinsiyete göre erkeklerin çalışma arkadaşlarına güven düzeyinin daha yüksek olduğu, yöneticiye güven düzeyinin ise değişmediği; kişinin erkek ya da kadın

olmasının yöneticiye güven düzeyinde herhangi bir farklılık çıkarmadığı sonucu elde edilmiştir.

Tablo 20: Cinsiyet Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş

	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P
Psikolojik İyi Oluş	Erkek	282	5,56	1,102	,066	,000
	Kadın	74	4,76	1,625		

Tablo 20'ye bakıldığında, erkek katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyi ortalamasının 5,56 , kadınların psikolojik iyi oluş düzeyi ortalamasının ise 4,76 olduğu görülmektedir. Buna göre erkeklerin psikolojik iyi oluş düzeyinin, kadınların psikolojik iyi oluş düzeyinden daha yüksek olduğu görülmekte olup bu farklılaşmanın istatistikî açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. ($p<0,05$)

2.13.2 Medeni Hal Değişkenine Göre Farklılıklar

Medeni hale göre kişiler arası güven düzeyi incelenirken kişiler arası güveni oluşturan yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutlarına tablo 20'de görüldüğü gibi ayrı ayrı bakılacaktır.

Tablo 21: Medeni Hal Değişkenine Göre Kişiler Arası Güven

	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Evli	244	4,06	,851	,016	,036
	Bekar	112	3,86	,828		
Yöneticiye Güven	Evli	244	3,46	,951	,525	,789
	Bekar	112	3,43	,900		

Medeni hal durumuna göre kişiler arası güven düzeyi incelendiğinde, evli katılımcıların çalışma arkadaşlarına güven düzeyi ortalaması 4,06 olarak hesaplanırken bekâr katılımcıların çalışma arkadaşlarına güven düzeyi ortalaması 3,86 olarak elde edilmiştir. Evlilerin çalışma arkadaşlarına güven algısının bekârların çalışma arkadaşlarına güven algısından daha yüksek olduğu görülmekte olup bu farklılaşmanın istatistikî açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. ($p<0,05$)

Bunun yanı sıra yöneticiye güven düzeyi medeni hal değişkenine göre incelendiğinde, evlilerin yöneticiye güven düzeyi ortalaması 3,46 olarak hesaplanırken bekârların yöneticiye güven düzeyi ortalaması ise 3,43 olarak elde edilmiştir. Buna göre evlilerin

yöneticiye güven düzeyi ortalaması bekârlara göre daha yüksek çıksa da bunun istatistikî açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir. ($p>0,05$)

Sonuç olarak, medeni hal değişkenine göre evlilerin çalışma arkadaşlarına güven düzeyinin daha yüksek olmakla beraber bunun istatistiki açıdan da anlamlı olduğu buna karşın yöneticiye güven düzeyinin ise değişmediği; kişinin evli veya bekâr olmasının yöneticiye güven düzeyinde herhangi bir farklılık çıkarmadığı sonucu elde edilmiştir.

Tablo 22: Medeni Hal Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş

	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P
Psikolojik İyi Oluş	Evli	244	5,50	1,102	1,054	,021
	Bekar	112	5,16	1,625		

Tablo 22'ye bakıldığında ise evli katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyi ortalamasının 5,50 bekârların psikolojik iyi oluş düzeyi ortalamasının ise 5,16 olduğu görülmektedir. Buna göre evlilerin psikolojik iyi oluş düzeyinin, bekârların psikolojik iyi oluş düzeyinden daha yüksek olduğu görülmekte olup bu farklılaşmanın istatistikî açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. ($p<0,05$)

2.13.3 Yaş Değişkenine Göre Farklılıklar

Yaş değişkenine göre yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluş değişkenlerine ayrı ayrı bakılacaktır.

Tablo 23: Yaş Değişkenine Göre Yöneticiye Güven

	Yaş	n	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P
Yöneticiye Güven	0 - 25 Yaş	46	3,34	1,028	,778	,566
	26 - 30 Yaş	70	3,38	0,861		
	31 - 35 Yaş	74	3,48	0,964		
	36 - 40 Yaş	68	3,38	1,011		
	41 - 45 Yaş	50	3,66	0,807		
	46 Yaş ve Üzeri	48	3,47	,915		

Tablo 23'e göre katılımcıların yaşları ile kişiler arası güvenin bir alt boyutu olarak ele alınan yöneticiye güven düzeyleri arasında herhangi anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. ($p>0,05$) Yöneticiye güven düzeyinin farklılaşmaması, yaş gruplarının yöneticiye güven düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 24: Yaş Değişkenine Göre Çalışma Arkadaşlarına Güven

	Yaş	n	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P
Çalışma Arkadaşlarına Güven	0 - 25 Yaş	46	3,82	,914	2,663	0,022
	26 - 30 Yaş	70	3,79	,944		
	31 - 35 Yaş	74	4,12	,861		
	36 - 40 Yaş	68	3,99	,895		
	41- 45 Yaş	50	4,04	,765		
	46 Yaş ve Üzeri	48	4,27	,468		

Tablo 24’de görüldüğü üzere ankete katılanların yaş düzeyleri ile çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. ($p<0,05$) Bu farklılığın temelde hangi yaş aralığı düzeyinden kaynaklandığını belirleyebilmek üzere Scheffe testi sonuçlarına bakılmıştır. Scheffe testi, hem çalışmacılar tarafından yaygın olarak kullanılan hem de yorumlanabilmesi oldukça kolay olan bir test yöntemidir (Altunışık vd., 2007:183). Yapılan scheffe testi sonuçlarına göre, farklılığın yaş düzeyleri arasından en çok 0-25 yaş aralığı ile 46 yaş ve üzeri yaş grubu düzeylerinden kaynaklandığı görülmüştür. Çalışma arkadaşına güven ortalaması 0-25 yaş aralığında düşük, 46 yaş ve üzerinde yüksek olarak elde edilmiştir.

Tablo 25: Yaş Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş

	Yaş	n	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P
Psikolojik İyi Oluş	0 - 25 Yaş	46	5,00	1,619	3,12	,009
	26 - 30 Yaş	70	5,25	1,283		
	31 - 35 Yaş	74	5,28	1,237		
	36 - 40 Yaş	68	5,46	1,286		
	41- 45 Yaş	50	5,53	1,077		
	46 Yaş ve Üzeri	48	5,93	,887		

Tablo 25’e göre katılımcıların yaş düzeyleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. ($p<0,05$) Bu farklılığın 46 yaş ve üzeri yaş grubu düzeyinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Tablo 24’e göre yaş arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyinin de arttığı söylenebilir.

2.13.4 Eğitim Düzeyine Göre Değişkenlerin Durumu

Bu kısımda eğitim düzeyi değişkenine göre yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluş durumları tek tek ele anılacaktır.

Tablo 26: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Yöneticiye Güven

	Eğitim Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P
Yöneticiye Güven	İlköğretim	88	3,44	,994	,884	,450
	Lise	166	3,46	,949		
	Ön Lisans	55	3,29	,918		
	Lisan ve Üzeri	47	3,59	,771		

Tablo 26'ya göre katılımcıların eğitim düzeyleri ile yöneticiye güven düzeyleri arasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanamamıştır. ($p>0,05$) Yöneticiye güven düzeyinin farklılaşmaması, eğitim seviyesinin yöneticiye güven düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 27: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışma Arkadaşlarına Güven

	Eğitim Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P
Çalışma Arkadaşlarına Güven	İlköğretim	88	4,08	0,779	8,433	,000
	Lise	166	4,14	0,796		
	Ön Lisans	55	3,52	0,967		
	Lisan ve Üzeri	47	3,92	0,810		

Tablo 27'ye göre katılımcıların eğitim düzeyleri ile çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri arasında oldukça anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. ($p<0,05$) Tablo 27'ye bakıldığında eğitim seviyesi arttıkça katılımcıların çalışma arkadaşlarına güven düzeyinin düştüğü ileri sürülebilir. Bu farklılığın en çok lise (ortalaması: 4,14) ve ön lisans (ortalaması: 3,52) eğitim düzeylerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ön lisans mezunu katılımcılar çalışma arkadaşlarına güven düzeyi en düşük olan çalışanlar olarak görülmektedir.

Tablo 28'e göre katılımcıların eğitim düzeyleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında oldukça anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. ($p<0,05$) Psikolojik iyi oluş düzeyi en yüksek katılımcılar lise eğitim düzeyine sahip çalışanlar olurken en düşük olanların ise ön lisans eğitim seviyesine sahip çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Dolayısı ile bu farklılığın en çok lise (ortalaması: 5,60) ve ön lisans (ortalaması: 4,79) eğitim düzeylerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Tablo 28: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş

	Eğitim Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P
Psikolojik İyi Oluş	İlköğretim	88	5,36	1,210	6,006	,001
	Lise	166	5,60	1,199		
	Ön Lisans	55	4,79	1,560		
	Lisan ve Üzeri	47	5,44	1,026		

2.13.5 Mesleki Kıdeme Göre Değişkenlerin Durumu

Bu kısımda mesleki kıdem değişkenine göre yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluş durumları incelenecektir.

Tablo 29: Mesleki Kıdem Düzeyi Değişkenine Göre Yöneticiye Güven

	Mesleki Kıdem	n	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P
Yöneticiye Güven	0 - 2 Yıl	117	3,60	0,851	4,014	,001
	3 - 5 Yıl	89	3,28	0,976		
	6 - 8 Yıl	33	3,08	1,018		
	9 - 11 Yıl	30	3,13	1,057		
	12 - 14 Yıl	25	3,69	0,771		
	15 Yıl ve Üzeri	62	3,65	0,863		

Tablo 29’da görüldüğü üzere ankete katılanların mesleki kıdem düzeyleri ile yöneticiye güven düzeyleri arasında oldukça anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. ($p < 0,05$) Yapılan scheffe testi sonuçlarına göre, farklılığın en çok 0-2 yıl (ortalaması: 3,60) ile 6-8 yıl (ortalaması: 3,08) mesleki kıdem düzeylerinden kaynaklandığı görülmüştür.

Tablo 30: Mesleki Kıdem Düzeyi Değişkenine Göre Çalışma Arkadaşlarına Güven

	Mesleki Kıdem	n	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P
Çalışma Arkadaşlarına Güven	0 - 2 Yıl	117	4,05	0,788	2,743	,019
	3 - 5 Yıl	89	3,95	0,907		
	6 - 8 Yıl	33	3,93	0,922		
	9 - 11 Yıl	30	3,58	1,008		
	12 - 14 Yıl	25	3,94	0,750		
	15 Yıl ve Üzeri	62	4,24	0,712		

Tablo 30’a göre katılımcıların mesleki kıdem düzeyleri ile çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. ($p < 0,05$) Bu farklılığın en çok 9-11 yıl (ortalaması: 3,58) ve 15 yıl ve üzeri (ortalaması: 4,24) mesleki kıdem düzeylerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Tablo 31: Mesleki Kıdem Düzeyi Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş

	Mesleki Kıdem	n	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	p
Psikolojik İyi Oluş	0 - 2 Yıl	117	5,55	1,067	8,944	,000
	3 - 5 Yıl	89	5,17	1,397		
	6 - 8 Yıl	33	5,07	1,369		
	9 - 11 Yıl	30	4,38	1,692		
	12 - 14 Yıl	25	5,70	0,821		
	15 Yıl ve Üzeri	62	5,97	0,851		

Tablo 31'e göre katılımcıların mesleki kıdem düzeyleri ile psikolojik iyi oluş güven düzeyleri arasında oldukça anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. ($p < 0,01$) Bu farklılığın en çok 9-11 yıl (ortalaması: 4,38) ile 15 yıl ve üzeri (ortalaması: 5,97) mesleki kıdem düzeylerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir.

2.14 Değişkenlere İlişkin Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Bu kısımda araştırmanın amacına uygun bir şekilde güç kişiler arası güven, psikolojik iyi oluşun ve performans arasındaki ilişkileri tespit etmek üzere, korelasyon analizlerinin sonuçları ortaya konulacaktır. Daha sonra kişiler arası güven ve psikolojik iyi oluşun performans üzerindeki etkilerini saptamak üzere regresyon analizleri uygulanarak sonuçları verilecektir.

2.14.1 Korelasyon Analizi Bulguları

Bu kısımda tablo 32'deki korelasyon analizi ve bu analiz sonuçları hakkında bilgiler verilecekler.

Tablo 32: Yöneticiye Güven, Çalışma Arkadaşlarına Güven, Psikolojik İyi Oluş ve Performansa İlişkin Korelasyon Analizi

Korelasyonlar					
		Performans	Yöneticiye Güven	Çalışma Ark. Güven	Psikolojik İyi Oluş
Performans	Pearson Korelasyon	1			
Yöneticiye Güven	Pearson Korelasyon	,249**	1		
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Pearson Korelasyon	,502**	,220**	1	
Psikolojik İyi Oluş	Pearson Korelasyon	,502**	,301**	,382**	1

$p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tablo 32’de görüldüğü üzere katılımcıların yöneticiye duydukları güven ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü zayıf ($r = 0,249$; $p < 0,01$) bir ilişki söz konusudur. Buradan çalışanların yöneticilerine olan güven düzeyleri yükseldikçe, bireysel performanslarının da yükseleceği sonucuna ulaşılabılır.

Katılımcıların çalışma arkadaşlarına duydukları güven ile çalışan performansı arasında da pozitif yönlü ($r = 0,502$; $p < 0,01$) orta düzeyli bir ilişki olduğu görülmüştür. Buradan hareketle insanların çalışma arkadaşlarına olan güven düzeyleri yükseldikçe, bireysel performanslarının da artacağı söylenebilir.

Son olarak katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile çalışan performansı arasındaki ilişkiye bakıldığında, aralarında pozitif ($r = 0,502$; $p < 0,01$) orta düzeyli bir ilişki olduğu görülmüştür. Buradan hareketle insanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin artmasının çalışanların bireysel performanslarını da arttıracığı sonucuna ulaşılabılır.

2.14.2 Regresyon Analizi Bulguları

Bu bölümde çalışanların örgütsel güven düzeyleri, yöneticiye duydukları güven düzeyleri, çalışma arkadaşlarına duydukları güven düzeyleri ve çalıştıkları örgüte duydukları güven düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek üzere regresyon analizleri uygulanacak ve sonuçları incelenecektir.

Tablo 33: Yöneticiye Güven, Çalışma Arkadaşlarına Güven, Psikolojik İyi Oluş ve Performansa İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Sabit	R	R ²	Uyarlanmış R	Beta	Standart Hata	Anlamlılık
Yöneticiye Güven	3,505	0,249	0,062	0,059	0,249	0,420	0,000
Çalışma Arkadaşlarına Güven	2,403	0,502	0,252	0,249	0,502	0,410	0,000
Psikolojik İyi Oluş	2,581	0,502	0,252	0,250	0,502	0,280	0,000

*(Çalışan Performansı = $3,505 + 0,249$ (Yöneticiye Güven))

*(Çalışan Performansı = $2,403 + 0,502$ (Çalışma Arkadaşlarına Güven))

*(Çalışan Performansı = $2,581 + 0,502$ (Psikolojik İyi Oluş))

Kişiler arası güvenin alt boyutları ile psikolojik iyi oluşun çalışan performansına etkilerini incelemek amacıyla yapılan regresyon analizlerinin sonuçlarına göre, hem çalışma arkadaşlarına güven hem yöneticiye güven hem de psikolojik iyi oluşun çalışan performansını etkilediği görülmüştür. Tablo 33’deki sonuçlara göre, yöneticiye güven düzeyinin, çalışanların performansı üzerinde pozitif ($Beta = 0,249$) ve zayıf bir etkisinin olduğu söylenebilir. Bu etkinin zayıf olmakla beraber istatistiki açıdan anlamlı ($p < 0,01$) olduğu görülmektedir. Yöneticiye güven düzeyi çalışanların performans düzeyinin

sadece % 5,9'unu açıklayabilmektedir. Bu sonuç, yöneticiye güvenin çalışan performansını pozitif yönde etkileyeceğine yönelik olarak kurulan **H_{1a}** hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Katılımcıların çalışma arkadaşlarına güven düzeyinin de çalışan performansına pozitif (Beta=0,502) bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu etkinin de istatistiki açıdan anlamlı (p<0,01) olduğu görülmektedir. Çalışma arkadaşlarına güven düzeyi, çalışan performans düzeyinin % 24,9'unu açıklayabilmektedir. Bu sonuç, çalışma arkadaşlarına güvenin çalışan performansını pozitif yönde etkileyeceğine yönelik olarak kurulan **H_{1b}** hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

H_{1a} ve **H_{1b}** hipotezlerinin kabul edilmesi kişiler arasının güvenin çalışan performansını olumlu yönde etkileyeceğine dair **H₁** hipotezinin de kabul edildiğini göstermektedir.

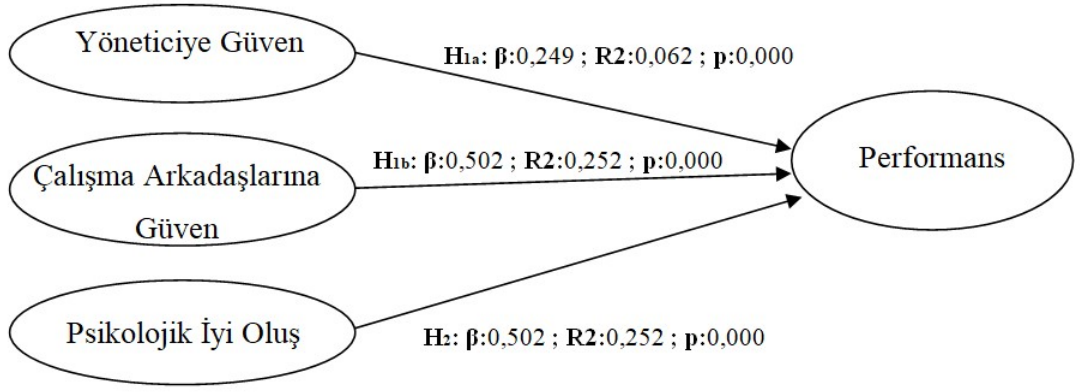
Tablo 33'deki regresyon analizi sonuçlarına göre son olarak psikolojik iyi oluş düzeyinin de çalışan performansına pozitif (Beta=0,502) bir etkisinin olduğu söylenebilmektedir. Psikolojik iyi oluş düzeyi, çalışan performans düzeyinin % 25'ini açıklayabilmektedir. Buradan hareketle psikolojik iyi oluşun çalışan performansını pozitif yönde etkileyeceğine yönelik olarak kurulan **H₂** hipotezinin de kabul edildiğini göstermektedir.

2.15 Araştırma Sonrası Hipotezlerin Durumu ve Araştırma Modeli

Yapılan araştırmalar sonucunda daha önce kurulmuş olan hipotezlerin kabul olup olmadığına dair aşağıdaki Tablo 34'de, araştırma sonucunda elde edilmiş olan model ise Şekil 6'da sunulmuştur. Buna göre oluşturulan hipotezlerin tamamının kabul edildiği görülmektedir.

Tablo 34: Araştırma Hipotezlerine Ait Sonuçlar

Hipotez	Sonuç
H₁ :Kişiler arası güven çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL
H_{1a} :Yöneticiye güven çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL
H_{1b} :Çalışma arkadaşlarına güven çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL
H₂ :Psikolojik iyi oluş düzeyi çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL



Şekil 2: Araştırma Sonrası Elde Edilen Model

TARTIŞMA VE SONUÇ

Günümüzde örgütlerin devamlılıklarını sürdürebilmeleri için teknolojinin de gelişimi ile birlikte oldukça hızlanan değişim ve gelişim koşullarına ayak uydurabilmeleri gerekmektedir. Teknolojideki gelişmeler sonucunda artık hammadde ve bilginin herkes tarafından kolayca ulaşılabilir olması ile örgütler sadece makine, teçhizatlar ve sahip olunan bilgiler ile rekabette beklenen üstünlüğü elde edemeyeceklerini bilmektedirler. Bu da temel amacı kar elde etmek olan örgütleri artan rekabet koşullarında fark yaratabilmek için farklı kaynaklara yöneltmektedir. Bu kaynakların ise örgütün kendisine has, başka örgütler tarafından ulaşılması ve kopyalanması güç olan kaynaklar olması gerekmektedir. Bu bağlamda örgütler için büyük farklar yaratan ve bir kopyası bulunmayan insan kaynaklarına değer verilerek üzerinde geliştirmeye gidilmesi gerekmektedir. Örgütler rekabette fark yaratma gücüne sahip olan insan kaynaklarını daha etkili ve verimli bir şekilde kullanabilme konusunda aktif rol almalıdırlar.

İnsanlar maddi ihtiyaçlarının yanı sıra bir takım manevi ihtiyaçları da olan duygusal varlıklardır. Bu bağlamlar örgütlerde çalışmakta olan kişilerin sadece maddi ihtiyaçlarının giderilmesi kısa bir süre için memnuniyet sağlasa da orta veya uzun dönemde bunun yetersiz olduğu görülecek olup yeteri kadar memnuniyet sağlayamayacaktır. Çalışanlarından maksimum seviyede fayda sağlamak isteyen örgütler, çalışanlarının maddi ihtiyaçlarının yanında manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmelidirler. Bu durumda tatmin edilmiş olan çalışanlar sayesinde hem rekabette farklılaşmanın temelini oluşturan örgütün kendine has bir yapıya sahip olması hem de örgüte ait etkinlik, verimlilik ve karlılık oranlarının artması sağlanabilmektedir. Örgütsel aidiyet duygusu, çalışılan örgüte bağlılık, örgütsel mutluluk gibi hem çalışanlar hem de örgütler için olumlu göstergelere sahip olabilmek için öncelikle güven temeline dayandırılmış bir kurum kültürüne sahip olmak gerekmektedir.

Literatürde performansın önemine vurgular yapıp, sürekli iyileştirilmesi ve geliştirilmesi gerektiği üzerinde durularak performansı etkileyen tüm faktörlerin incelenmesinin önemi üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda kişiler arası güven ve psikolojik iyi oluş gibi çalışanların manevi yönünü temsil eden bu değişkenler ile demografik değişkenlerin çalışan performansına muhtemel etkileri ve bu etkilerin

sebepleri incelenmiştir. Bu kapsamda yapılan araştırmaya bir demir çelik fabrikasında çalışan toplam 356 kişi katılmıştır.

Araştırmaya katılım sağlayan kişilerin demografik özelliklerine bakıldığında, katılımcıların büyük bir kısmının (%79,2) erkek olduğu görülmektedir. Bu durum ağır sanayi sektöründe çalışma şartlarının zor olması ve fiziki güç kullanımı ihtiyacının yüksek olması ile açıklanabilmektedir. Araştırmaya katılanların (%40,5) çoğunluğunun 26-35 yaş grubu düzeyinde olduğu düşünüldüğünde bunun da fizik gücü yüksek çalışanlara ihtiyaç duyulması sebebi ile insan kaynakları politikası gereği olduğu kanısına varılabilir. Ayrıca araştırmaya katılanların çoğunluğunun (%71,3) eğitim düzeyinin oldukça düşük (İlkokul ve lise) olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyinin düşük olması, çevre kirliliğinin oldukça yüksek olduğu ağır sanayi kolunda faaliyet gösteren örgütlerin eğitim seviyesi yüksek kişiler tarafından tercih edilmemesinden kaynaklandığı ileri sürülebilir. Katılımcıların örgüt içerisindeki çalışma sürelerine bakıldığında ise çalışanların (%32,9) büyük çoğunluğunun 2 yıl ve altında bir süre ile çalıştıkları görülmektedir. Bu sonucun, işletmenin faaliyet gösterdiği sanayi kolunun çevresel kirliliğinden ve işletmedeki düşük maaş politikasından kaynaklanabileceği ifade edilebilir.

Demografik değişkenlere göre farklılıklara bakıldığında erkek katılımcıların çalışma arkadaşlarına güven algıları ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak yöneticiye güven algısının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Medeni hal değişkenine bakıldığında da yine çalışma arkadaşlarına güven algısı ve psikolojik iyi oluş durumunun düşük seviyede bir farklılık gösterdiği evli katılımcıların hem çalışma arkadaşlarına güven algılarının hemde psikolojik iyi oluş düzeylerinin bekâr katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak yöneticiye güven algısının medeni hal değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Yaş değişkenine göre farklılıklara bakıldığında ise çalışma arkadaşlarına güven algısı ve psikolojik iyi oluş durumunun farklılaştığı ancak yöneticiye güven algısının yaş değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Yaşın artması ile çalışma arkadaşlarına güven algısı ve psikolojik iyi oluş seviyesinin arttığı görülmüştür. Eğitim değişkenine bakıldığında ise yine çalışma arkadaşlarına güven algısı ve psikolojik iyi oluşun farklılaştığı fakat yöneticiye güven algısının değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak mesleki kıdem değişkeni incelendiğinde çalışma

arkadaşlarına güven algısının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak yöneticiye güven algısı ve psikolojik iyi oluş halinin mesleki kıdem artması ile pozitif yönde etkilendiği görülmüştür. Başka bir deyişle, mesleki kıdem artması yöneticiye güven algısını ve psikolojik iyi oluş halini pozitif yönde etkilerken çalışma arkadaşlarına güven algısında bir farklılık oluşturmamaktadır.

Katılımcıların örgütsel güven ölçeği altındaki yöneticiye güven kısmında verdikleri cevaplar incelendiğinde, yöneticiye güven algısının orta düzeyin biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgu katılımcıların yöneticilerine olan güven algılarının normalden yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların yine örgütsel güven ölçeği altındaki çalışma arkadaşlarına güvene ait sorulara verdikleri cevaplara bakıldığında, çalışma arkadaşlarına güven algısının orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgu katılımcıların çalışma arkadaşlarına olan güven algılarının da normalden yüksek olduğunu göstermektedir. Son olarak katılımcıların psikolojik iyi oluş ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, psikolojik iyi oluş düzeylerinin orta düzeyin oldukça üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgu katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerinin normalden oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Yürütülen araştırmanın bulguları incelendiğinde çalışanların yöneticiye güven algısı ile bireysel performansı arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgu yöneticiye güven algısı yükseldikçe bireysel performansın da yükseleceği anlamına gelmektedir. Bir başka ifade ile çalışanların iletişim halinde oldukları yöneticilerine olan güvenleri arttıkça bireysel performanslarının da yükselmesi, buna karşın yöneticilerine olan güvenleri azaldıkça performanslarının da azalması beklenebilir. Yöneticiye güven algısının performansı olumlu yönde etkilediğine dair sonucun literatürdeki birçok çalışma ile (Kabadayı, 2018; Toprak, 2006; Altaş ve Kuzu, 2013; Büte, 2011) paralellik gösterdiği görülmektedir. Çalıştıkları işletmelere güven duyabilen çalışanların iş motivasyonları yükselerek, iş performansı ve verimliliği artacaktır (Günüşen, 2016).

Araştırma kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda çalışma arkadaşlarına güven algısı ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu bulgu çalışma arkadaşlarına güven algısı yükseldikçe bireysel performansın da yükseleceği anlamına gelmektedir. Bir başka ifade ile çalışanların günün büyük

çoğunluğunu beraber geçirdikleri çalışma arkadaşlarına olan güvenleri arttıkça performanslarının da yükselmesi, buna karşın yöneticilerine olan güvenleri azaldıkça performanslarının da azalması beklenebilir. Çalışma arkadaşlarına güven algısının performansa olan pozitif yönlü etkisine ait bulunan bulguların literatürdeki birçok çalışma ile (Turhan, Köprülü ve Helvacı, 2018; Hassan, 2011; Aktuğ, 2016) paralellik gösterdiği görülmüştür. Bunun yanında çalışma arkadaşlarına güvenin performansı olumlu yönde etkilediğine dair elde edilen bu bulgu Büte'nin (2011:187) araştırması ile zıtlık göstermektedir.

Araştırma kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik iyi oluş ile çalışan performansı arasında da orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek düzeyde performansa sahip olacağı anlamı çıkarılabilir. Bir başka deyişle psikolojik iyi oluş seviyesi arttıkça bireysel performans da artacak, buna karşın psikolojik iyi oluş seviyesi düştükçe bireysel performans da düşecektir. Psikolojik iyi oluş ile performans arasında bulunan pozitif yönlü ilişkinin literatürdeki önceki çalışmaların (Akdoğan ve Polatçı, 2011; Arıkan ve Çankır, 2019; Christian, Garza ve Slaughter, 2011; Usman, 2017) bulguları ile de örtüştüğü görülmektedir. Bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular çalışanların psikolojik yönünün performansı etkilediğini ortaya koymaktadır.

Örgütlerde çoğu zaman yöneticiler ve üst yönetim, çalışan performansını arttırarak fark yaratmayı hedeflemektedir. Bunu başarmanın yollarından biri örgüt içerisinde çalışanların doğrudan veya dolaylı olarak bir iletişim halinde oldukları çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine olan güven seviyelerini ölçerek bunu arttırıcı yönde faaliyetlerde bulunmaktır. Burada özellikle insan kaynakları departmanı etkili bir şekilde anket veya mülakatlar ile çalışanların güven algılarını ölçebilirler.

Yapılan ölçümler neticesinde güven algısı düşük olan çalışanlar ile görüşülerek bunun nedenleri ve alınabilecek aksiyonlar üzerinde yoğunlaşılabilir. Alınabilecek şirket içi eğitimler ve aktiviteler de çalışanlar ve yöneticileri arasındaki bağın ve güvenin sağlanmasında etkili bir yöntem olarak belirlenebilir. Birbirlerine güvenen bireylerden oluşan topluluklarda çalışanların performansının pozitif yönde etkileneceği açıktır. Çalışanların takım ve ekip olma bilinci arttırılarak onlara işbirliği yapabilmeye olanağı sunulması, iletişim ve arkadaşlık üzerine eğitimlerin verilmesi ve yardımlaşma

duygularının harekete geçirilmesi ile güvenin yaratılmasına ortam hazırlanabilir. Benzer şekilde psikolojik iyi oluş seviyesi düşük olan çalışanların performansları da bir miktar düşük olacağından örgütlerde çalışanların psikolojik durumlarının da doğru analiz edilmesi gerekmektedir. Analizler belirli aralıklarla farklı ölçümler yapılarak elde edildikten sonra psikolojik iyi oluş seviyesi düşük olan çalışanlara bu durumu düzeltici yönde destekler verilmelidir. Bu desteklerden bazılarını örgüt içi aktiviteler, departmanlar arası yarışmalar, kariyer ve gelişim odaklı eğitimler vb. örnek olarak gösterilebilir. Rekabet piyasasında yüksek performansın örgütler için fark yarattığı düşünüldüğünde performansı doğrudan etkileyen güven ve psikolojik iyi oluş kavramlarının üzerinde daha fazla durulması gerektiği görülecektir. Özellikle ağır sanayi gibi emek ve bireysel performansın son derece önemli olduğu sanayi kollarında bu ölçümlerin daha planlı ve organize bir şekilde yapılması ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluş seviyelerini artırıcı yönde aksiyonlar alınması son derece önemlidir.

Yapılan araştırma sadece Kocaeli ili, Gebze ilçesinde faaliyet gösteren bir şirket çalışanlarını kapsamakta olup daha geniş bir örneklem ile her bölgeden katılımın sağlandığı bir çalışmanın yapılması daha uygun olacaktır. Ayrıca psikolojik iyi oluş, çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven ve performansa ait veriler anket yolu ile toplanmış olup daha detaylı sonuçlar elde edebilmek için nitel yöntemler benimsenip birebir görüşmeler yapılabilir. Yapılacak olan çalışmalarda kültürel özelliklerin de dikkate alınması daha geçerli sonuçlara ulaşmayı sağlayabilir. Araştırmanın bir benzeri kamuda yapılarak, özer sektöründe yürütülen bu araştırma ile sonuçlarının benzer ve farklı yönleri karşılaştırılabilir. Son olarak performansı etkileyen psikolojik iyi oluş durumunun nedenlerini inceleyen bir çalışma yapılarak örgütlerin hangi noktalarda iyileştirmeler yapabileceği daha net görülebilir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2018). Psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerindeki etkisinde örgüt temelli özsaygı ve çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü. *ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance & Extended With Social Sciences*, November 28, 36-46.
- Adams, S. & Wiswell, A. K. (2008). Further exploration of organizational trust factors. *Virginia Polytechnic Institute and State University*, 3-12.
- Ahmad, N. L., Yusuf, A.N.M., Shobri, N.D.M. & Wahab, S. (2012). The relationship between time management and job performance in event management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 937 – 941.
- Akdoğan, A. & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Akın, A., Demirci, İ., Akın, Ü. & Ertürk, K. (2016). Özerk işlevsellik indeksi'nin türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 7 (22), 327- 336.
- Akın, A., Usta, F., Turan, E.M., Arıncı, N., Uysal, R., Çitemel, N. & Taş, İ. (2015). *Psikolojide güncel kavramlar-1: Pozitif psikoloji* (2.Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Akkoç, İ. Çalışkan, A. & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19 (1), 105-135.
- Aktuğ, M. (2016). *Örgütsel adalet ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altaş, S. S. & Kuzu, A., (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *EJOIR-Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 1, 29-41.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve E. Yıldırım (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı. Geliştirilmiş 5. Baskı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Altuntaş, S. & Baykal, Ü. (2010). Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. *Journal Of Nursing Scholarship*, 42 (2), 186-194.
- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.

- Arı, G. S. & Tosunoğlu, G. N. (2011). Geleceğin yöneticileri astlarına güvende hangi özelliklere öncelik veriyor? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 85-103.
- Arıkan, S. & Çankır, B . (2019). Gıda ve finans sektöründe çalışan performansı hangi faktörlerden etkileniyor? Sürdürülebilir kalite algısı, psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk değişkenlerinin rolü. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* , 12, 462-483.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin alguları ile örgütsel mutluluk alguları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Arslan, Y. & Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622.
- Arslandaş, C. & Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisine etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,8(1), 111-128.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Aydoğan, E. & Deniz, G. (2014). Sosyo-teknik kolaylaştırıcıların bilgi paylaşımı ve örgütsel performans üzerindeki etkileri: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(36): 34-59.
- Ayık, A., Savaş, M. & Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 203-220.
- Baltaş, A. (2002). *Ekip çalışması ve liderlik: değişimin içinden geleceğe doğru*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baysal, S. (2013). Bir pazarlama stratejisi olarak mutluluk temasının markalar tarafından kullanılması: Mutluluk temelli pazarlama üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (1), 84-93.
- Bell, C. & Mjoli, T. (2014). The effect of participative leadership on organisational commitment: Comparing its effects on two gender groups among bank clerks. *Academik Journal*, 8 (12), 451-459.
- Benligiray, S. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Bernardin, H. J., J. Kane, S. Ross, J. Spina & D. Johnson (1996). Performance appraisal design, development, and implementation. İçinde Ferris, R., Rosen, S. and Barnum, D. (Eds.), *Handbook of human resource management* (s. 462-493). Cambridge:Blackwell Publishers.

- Biçen, G. (2019). *İşgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri: konaklama işletmelerinde bir inceleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitü, Ankara.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi* (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Biswass, S. & Varma, A. (2007). Psychological climate and individual performance in india: test of a mediated model, *Employee Relations*, 29 (6), 664-676.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chiago: Aldine Publising.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Butler, J.K. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of conditions of trust inventory. *Journal of Management*, 17: 643-663.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1), 171-192.
- Büyükdere, B. (2007). İş ve özel yaşamda kişiler arası güven. İçinde Solmuş, T.(Eds.), *endüstriyel klinik psikoloji ve insan kaynakları yönetimi* (ss. 59-70). İstanbul: Beta Yayın ve Dağıtım.
- Cankül, D., Doğantekin, A. & Kılıç, İ. (2018). Restoran çalışanlarının algılamış oldukları örgütsel güven düzeylerinin örgütsel vatandaşlık ve iş performansına etkisi: Eskişehir örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 6/1 (2018), 372-389.
- Carnevale, D. G. & Wechsler, B. (1992). Trust in the public sector: Individual and organizational determinants. *Administration and Society*, 23, 471-494.
- Carver, C. S. (2003). Pleasure as a sign you can attend to something else: placing positive feelings within a general model of affect. *Cognition and Emotion*; 17, 241-261.
- Ceyanes, W. (2004) *An analysis between teacher trust in the principal and teacher burnout as identified by teachers in selected texas public schools*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Texas A&M University, USA.
- Christian, M. S., A. S. Garza & J. E. Slaughter. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64 (1), 89-136.
- Christopher, P. S. (2007). *The relationship among interpersonal and organizational trust and organizational commitment*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). San Diego Alliant International University, San Diego.
- Colquitt, J.A., Scott, B.A., & Lepine, J.A., (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 909-927.

- Cook, J., & Wall, T., (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39–52.
- Costigan, R. D., Ilter S. S. & Berman, J. J. (1998). A multi-dimensional study of trust in organizations. *Journal of managerial issues*, 10 (3), 303-317.
- Cufaude, Jeffrey, (1999), “Creating Organizational Trust”, *Association Management*, v.51, N. 7, July.
- Cummings, L. & Bromiley, P. (1995). Organizational trust inventory development and validation. İnde Kramer, R. And Tyler, T. (Eds.), *trust in organizations* (s. 302-323). London: Sage Publication.
- Cunha, R. A. & Rego A. (2008). Perceptions of authentizotic climates and employee happiness: pathways to individual performance, *Journal of Business Research*, 61.
- Cunningham, J. B. & MacGregor, J. (2000). Trust and design of work: complementary constructs in satisfaction and performance. *Human Relations*, 53(12), 1575-1591.
- Çankır, B. & Çelik, D.S. (2018). Çalışan performansı ve mali performans: Pozitif ses çıkarma, psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkileri ve otel işletmeleri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 5(2), 54-67.
- Çelebi, E. (2016). Yaşlı ve çocuk grupları ile çalışan psikologlarda mesleki tükenmişlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam kalitesi düzeylerinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, M. & Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü, *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çetin, S. & Polat, S. (2019, Mayıs). 14. Uluslararası eğitim yönetimi kongresi tam metin bildiri kitabı. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının analizi, Ankara.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Demirbulat, Ö. A. (2015). Turizm ve mutluluk arasındaki ilişki üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(34), 79-97.
- Demircan, N. & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavram: Nedenleri ve sonuçlar. *Yönetim ve Ekonomi*, 10 (2): 139-153.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (2), 179-194.
- Derin, N. (2017). İşyerinde kişiler arası güven ile işgören sesliliği arasındaki ilişkide psikolojik rahatlığın aracılık rolü, *Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences*, 15 (30),51-68.

- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., ... (2009). New measures of wellbeing. *Social Indicators Research Series*, 39, 4-12.
- Dirks, K. T. & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for organizational research. *Journal of Applied Psychology*, 87, 611-628.
- Doğan, S. & Karataş, A. (2012). Örgütlerde sosyal sorumluluk bilinci ve güven ortamının oluşturulmasında etiğin önemi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (1), 102.
- Erdem, F. (2003). *Örgütsel yaşamda güven: sosyal bilimlerde güven* (1.Baskı). Ankara: Vadi Yayınları.
- Erden, A. & Erden, H. (2009). Predicting organizational trust level of school managers and teachers at elementary schools. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2180–2190.
- Eroğlu, N. (2013). *Psikolojik iyi olma ile topluluk hissi arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ersoy, Z. (2019). *Stratejik ortaklık algıları ve psikolojik iyi oluşun adapte edici performans üzerine etkileri: Psikolojik iklimin aracı rolü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Ertürk, A., Kara, S.B., & Güneş, Z. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Eser, G. (2007). *Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ferres, N., Connell, J., & Travaglione, A., (2004). Co-worker trust as social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (6), 608-622.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in south africa. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 37(1): 01-10.
- Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218.
- G. Dietz, & Den H. (2006). Measuring trust inside organizations. *Personnel Review*, 35(5),545-567.

- Girgin, S. (2016). *Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul .
- Girgin, S. & Bayraktar, H.V. (2017). Yöneticiye duyulan güven algısının incelenmesi. *KEFAD*, 18 (3), 261-279.
- Goodman, S. A. & Svyantek D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Gökçalp, S., Kaya, O., Angay, A. & Akgün, F. (2015). Okul müdürüne güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracı rolü. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 38-56.
- Gökçe, Y. (2016). *Yöneticiye duyulan güven ile çalışma yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Afyon.
- Greenberg, J. (2006). Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. *Journal of applied psychology*, 91(1), 58-69.
- Güler, H.N. (2018). *Kişilik, örgütsel güven ve bağlılığın duygusal emeğe etkileri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Günaydın, S.C. (2001). *İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel güven değişkenlerinin politik davranış algısı ve işbirliği yapma eğilimine etkisini inceleyen bir çalışma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gündoğdu, Z. (2010). *The moderating effect of trust on the relationship between authentic leadership and job related affective well-being*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güneşer, A.B. (2002). *Organizasyonlarda güvenin çalışanın iş tatminindeki rolü ve önemi, bankacılık sektöründe bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güney, S.(2015). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Günüşen, E. Z. (2016). *Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 48-75.

- Gürbüz, S. (2017). *İnsan kaynakları yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. Ankara: SeçkinYayımları.
- Hassan, M. (2011). *Örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışan performansı üzerindeki etkisi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hosmer (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy Of Management Review*, 20, 379-403.
- Hoy, W.K. & Tschannen-Moran, M.T. (1999). Five faces of trust. An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9, 184-209.
- Huang, S., Hongbiao, Y. & Lijie, L. (2019), Job characteristics and teacher well-being: the mediation of teacher self-monitoring and teacher self-efficacy. *Educational Psychology, An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 39(3), 313-331.
- İraz, R. A. (2011). Örgütsel bağlılığın işgören performansı üzerine etkilerini ölçmeye yönelik bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1-2), 225-250.
- İslamoğlu, G., Birsal, M. & Börü, D. (2007). *Kurum içinde güven: Yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü*. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- İşleyen (2011), *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile öğretmen performans yönetimi uygulamaları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kabadayı, M. (2018) *Yönetimsel gücün örgütsel güven – performans ve özdeşleşme etkileşimi kapsamındaki rolü: bodrum'daki otel işletmelerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Tüzün, İ.K (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, 93-118.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve türk hanehalkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Kara, D., Uysal, M., Sirgy, M. J. & Lee, G. (2013). The effects of leadership style on employee well-being in hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 9-18.
- Karacaoğlu, K. & Köktaş, G. (2016). Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 119-127.

- Karadağ, N. (2013). *Tükenmişlik ve iş doyumu (Kırklareli devlet hastanesi hemşireleri örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karapınar, A. (2008). *Endüstri çalışanlarını motive eden etmenlerin maslow ve herzberg'in kuramlarına göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji, İnsan Bilimleri Ve Felsefe, İstanbul.
- Kaya, N. & Kesen, M. (2014). İnsan kaynaklarının insan sermayesine dönüşümü: bir literatür taraması. *Akademik Araştırmalar Ve Çalışmalar Dergisi*, 6 (10); 23-38.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002) Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.
- Koç, H. & Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1): 46-57.
- Köy, K. A. (2011). *Yöneticiye güvenin iş tatminine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü: İstanbul ve Kocaeli İllerinde beyaz yakalılar üzerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuyumcu, B. (2012). *Üniversite öğrencilerinin duygularını fark etmeleri ve ifade etmeleri ile psikolojik iyi oluşları: Kültürlerarası bir karşılaştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- L. G. Holmes, & J. K. Rempel. (1985). Trust in close relationships Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95-112.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J. & Casier, S. (2000). Organizational trust and empowerment in restructured healthcare settings. *Journal of Nursing Administration*, 30(9), 413-425.
- Lewicki, R.J., McAllister D.J. & Bles, D.J. (1998). Trust and distrust, new relationships and realities. *Academy of Management Review*, 23, 438-458.
- Luhmann, N. (1979). *Trust and power*. New York: John Wiley.
- Mangır, M. & Kandemir, F. (1993). On yedi yaş grubu gençlerin kendini kabul düzeyini etkileyen bazı faktörler. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi* 3(3), 50-57.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990). A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2),171-194.
- Matthai, J. M. (1989). *Employee perceptions of trust, satisfaction, and commitment as predictors of turnover intentions in a mental health setting*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Peabody College Of Vanderbilt University, Nashville.

- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D., (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709–734.
- McAllister, D. (1995). Affect and cognition based trust as foundations for interpersonal cooperation in organization. *Academy Of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- Mishra, A.K. (1996). Organizational responses to crisis: the role of trust. İind Roderick Kramer, M. and Rom Tyler, T.R. (Eds.), *Trust in organizations: frontiers of theory and research* (ss. 114-139). London: Sage Publications.
- Mishra, J. & Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public Personnel Management*, 19 (4), 443–486.
- Motowidlo, S. J. & Scotter, V. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79 (4), 475-480.
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10 (1), 115-126.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumunu: özel bir sektörde uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Organ, D. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of Management Review*, 2, 46-53.
- Oymak, Y.C. (2017). *Psikolojik iyi oluş ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Önder, M. & Yavuz, E. (2019). İşgörenlerin örgütsel güven algılarının belirlenmesi: üniversite çalışanları üzerinde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (1): 307-329.
- Özdaşlı, K. & Yücel, S. (2010). Yöneticiye bağlılıkta yöneticiye güvenin etkisi: yapısal eşitlik modeli ile bir analiz. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11): 67-83.
- Özen, Y. (2010). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş (sosyal psikolojik bir değerlendirme). *T.C. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 2(4), 46-58.
- Özer, N. & Akbaş, M. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin okul kültürü profili ve örgütsel güvene ilişkin algıları arasındaki ilişki. *Milli Eğitim Dergisi*, 45 (211), 63-86.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8 (2), 41-61.

- Paşa, Ö. & Işık, A.N. (2017). Öğretmenlerin okul müdürüne güven düzeyleri ve okul müdürü tarafından sergilenen etik liderlik davranışlarının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (60), 134-144.
- Pekcan, A. (2010). *Yöneticiye güvenin yenilikçi örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinde örgüte güvenin etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pelit, E. & Gökçe, Y. (2019). Yöneticiye duyulan güven ile çalışma yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (41), 503-530.
- Polat, S. (2009). *Eğitim örgütleri için sosyal sermaye örgütsel güven*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- R. Settoon, & K. Mossholder. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person- and task-focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 2002, 255-267.
- Rodriguez, M.A., Xu W., Wang, X. & Liu, X. (2015). Self-Acceptance mediates the relationship between mindfulness and perceived stress. *Psychological Reports Mental & Physical Health*, 116(2), 513-522.
- Roothman, B., Kirsten, D. K., & Wissing, M. P. (2003). Gender differences in aspects of psychological well-being. *South African Journal of Psychology*, 33, 212–218.
- Rosen, H. R. (1998). *İnsan yönetimi*. (Çev. Gündüz Bulut), İstanbul: MESS Yayınları.
- Rousseau, D., Sitkin, M., Burt, S.B. vd. (1998). Not so different after at all: a cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23, 393-405.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Ryff, C. D. & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of psychological wellbeing revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Sargut, A.S. (1994). *Kültürlerarası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: V Yayınları.
- Sevimli, H. (2015). *Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Shaw, R. B. (1997). *Trust in balance: Building successful organizations on result, integrity and concern*. San Francisco: Jossey Boss Publishers.

- Sheehan, J. (1995). *Trust as related to school reform, specifically site-based management. (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*. Marquette University, Education, Administration.
- Sigler, T.H. & Pearson C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Siu, O.L., Lu, C.Q. & Spector, P.E. (2007). Employees' well-being in greater china: the direct and moderating effects of general self-efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 56(2), 288-301.
- Smith, D. (1998). *Are your employees bowling alone? How to build a trusting organization*. Newsletters: Harvard Business Publishing.
- Sonnentag, S., Volmer, J. & Sychala, A. (2008). Job performance. *Sage Handbook of Organizational Behavior*, 1, 427-447.
- Şeker, M. (2009). Mutluluk ekonomisi. *Sosyoloji Konferansları*, 0(39): 115-140.
- Şen, H. T. (2018). *Yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısının hemşirelerin psikolojik iyi oluş ve iş performansına etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şen, K. (2019). *Öğretmenlerin rekreasyon aktivitelerine katılımlarının yaşam mutluluğu ve iş performansına etkisi üzerine bir inceleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tan, H. H. & Lim, A. K. H. (2009). Trust in co-workers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143 (1), 45-66.
- Tan, H.H. & Tan, C.S.F.(2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in supervisor and trust in organizations. *Genetic, Social And General Psychology Monographs*, 126 (2), 241-260.
- Taşkın, F. & Roşan, D. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 37-46.
- Tayfun, A. & O. Çatır, O. (2013). Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3): 114-134.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (3), 374-384.
- Tokgöz, E. & Aytemiz, S. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Toprak, L.S. (2012). *Çatışma yönetme yöntemleri ile yöneticiye duyulan güven arasındaki ilişki: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Afyon.
- Toprak, O. (2006). *Örgütsel güvenin performans üzerindeki etkisi ve bankacılık sektöründe bir uygulama.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Turhan, M., Köprülü, O. & Helvacı, İ. (2018). Örgütsel güven ile bireysel iş performansı arasındaki ilişki. *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6 (5), 47-55.
- Tzafirir, S. & Eitam, M. (2005). The impact of downsizing on trust and employee practices in high techfirms: a longitudinal analysis. *Journal of High Technology Management Research*, 16, 193–207.
- Uray, M. (2014). *Müşteri odaklılık ve örgütsel güven ilişkisinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü ve bir araştırma.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Usman, A. (2017). The effect of psychological wellbeing on employee job performance: Comparison between the employees of projectized and non-projectized organizations. *Journal Of Entrepreneurship & Organization Management* 6(1), 1-5.
- Van-Scotter, J. M. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 5, 526–535.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness.* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.
- Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2), 222.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y. & Majid, A. H. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3): 513-530.
- Wright, T. A. (2005). The role of “happiness” in organizational research: past, present and future directions. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 4, 221-264.

- Wright, T. A. & Cropanzano, R. R. (2000). psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.
- Wright, T.A. & Cropanzano, R. (2007). Well-being, satisfaction and job performance: another look at the happy-productive thesis. *Academy of Management Proceedings*, 364-363
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235–249.
- Yee W.F., Pink L.S., & Sern M.L.C. (2014). The effect of a psychological climate for creativity on job satisfaction and work performance. *Journal of Economics and Management*, 8, 97-116.
- Yeşiltepe, S. S. (2011). *Öğretmenlerin evlilik uyumlarının psikolojik iyi oluş ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Sosyal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62 (1), 253-278.
- Yıldızbaştürk, N. (2019). *Toplam kalite yönetiminde etik liderlik, etik iklim ve örgütsel güvenin tky ve çalışanların iş performansına etkisinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişken açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yılmaz, K. (2004). Okul yöneticilerinin destekleyici liderlik davranışları ile okullardaki güven arasındaki ilişki konusunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8): 1-40.

EKLER

EK 1: Kişisel Bilgi Formu

28. Cinsiyetiniz: a) Erkek b) Kadın

29. Medeni haliniz: a) Evli b) Bekar

30. Yaşınız: () 17 ve altı , () 18 - 25 , () 25 - 30 , () 31-35
() 36 - 40 , () 41- 45 , () 46- 50 , () 51-55 , () 56 ve üstü

31. En son mezun olduğunuz eğitim düzeyi:

() İlköğretim () Lise () Ön lisans () Lisans () Lisansüstü

32. Kaç yıldır bu şirkette çalışıyorsunuz? :

() 0-2 YIL, () 3-5 YIL, () 6-8 YIL, () 9-11 YIL, () 12-14 YIL, () 15 YIL VE ÜZERİ

EK 2: Örgütsel Güven Ölçeği – Yöneticiye Güven Altboyutu

Aşağıda değerlendirmeniz üzere bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi <i>dikkatlice</i> okuyunuz. Bu ifadelere ne derece katıldığınıza ilişkin görüşünüzü “ <i>Kesinlikle Katılmıyorum (1)</i> ” dan “ <i>Kesinlikle Katılıyorum (5)</i> ” a uzanan ölçek üzerinde belirtiniz (X)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Yöneticilerimin işleriyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduklarına güveniyorum.	1	2	3	4	5
2. Yöneticilerimin işleriyle ilgili doğru kararlar alacaklarına güveniyorum.	1	2	3	4	5
3. Yöneticilerimin işleriyle ilgili görevlerini tam yapacaklarına güveniyorum.	1	2	3	4	5
4. Yöneticilerimin verdiği sözleri tutacaklarına güveniyorum.	1	2	3	4	5
5. Yöneticilerimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.	1	2	3	4	5
6. Yöneticilerim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdirler.	1	2	3	4	5
7. Yöneticilerimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna güveniyorum.	1	2	3	4	5
8. Yöneticilerime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.	1	2	3	4	5
9. Yöneticilerimin işlerini başka sorunlara yol açmadan yapabileceklerine güveniyorum.	1	2	3	4	5
10. Yöneticilerim çalışanlarla ilgili karar ve <u>prosedürlerde</u> bizim de fikrimizi alıyor.	1	2	3	4	5

EK 3: Örgütsel Güven Ölçeği – Çalışma Arkadaşlarına Güven Altboyutu

Aşağıda değerlendirmeniz üzere bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi <i>dikkatlice</i> okuyunuz. Bu ifadelere ne derece katıldığınıza ilişkin görüşünüzü “ <i>Kesinlikle Katılmıyorum (1)</i> ” dan “ <i>Kesinlikle Katılıyorum (5)</i> ” a uzanan ölçek üzerinde belirtiniz (X)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
11. Çalıştığım yerde her hangi bir zorlukla karşılaşırsam, çalışma arkadaşlarıma bana yardım edeceklerine güvenirim.	1	2	3	4	5
12. Birlikte çalıştığım arkadaşlarıma çoğuna, işlerini en iyi derecede yapacakları konusunda güvenirim.	1	2	3	4	5
13. Birlikte çalıştığım arkadaşlar, yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar.	1	2	3	4	5
14. Dikkat isteyen işlerde çalışma arkadaşlarıma, işimi zorlaştırmayacakları konusunda güvenirim.	1	2	3	4	5
15. Birlikte çalıştığım arkadaşlarıma çoğuna, işlerinde uzman oldukları konusunda güveniyorum.	1	2	3	4	5

EK 3: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Aşağıda değerlendirmeniz üzere bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi <i>dikkatlice</i> okuyunuz. Bu ifadelere ne derece katıldığınıza ilişkin görüşünüzü “ <i>Kesinlikle Katılmıyorum (1)</i> ” dan “ <i>Tamamen Katılıyorum (7)</i> ” a uzanan ölçek üzerinde belirtiniz (X)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Pek Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
20. Bir amaca yönelik, anlamlı bir yaşam sürüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
21. Sosyal ilişkilerim,amaçlarımı destekleyici nitelikte ve tatmin edicidir.	1	2	3	4	5	6	7
22. Günlük aktivitelereime bağlı ve ilgiliyim.	1	2	3	4	5	6	7
23. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	1	2	3	4	5	6	7
24. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.	1	2	3	4	5	6	7
25. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
26. Geleceğim hakkında iyimserim.	1	2	3	4	5	6	7
27. İnsanlar bana saygı duyar.	1	2	3	4	5	6	7

EK 4: İş Performansı Ölçeği

Aşağıda değerlendirmeniz üzere bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi <i>dikkatlice</i> okuyunuz. Bu ifadelere ne derece katıldığınıza ilişkin görüşünüzü “ <i>Hiçbir Zaman (1)</i> ” dan “ <i>Her Zaman (5)</i> ” a uzanan ölçek üzerinde belirtiniz (X)	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Ara Sıra	Çoğu Zaman	Her Zaman
16. Görevlerimi zamanında tamamlarm.	1	2	3	4	5
17. İş hedeflerime ulaşırm.	1	2	3	4	5
18. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara ulaştığıma eminim.	1	2	3	4	5
19. Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Ali ŞİMŞEK, 1991 yılında İstanbul Pendik’de doğdu. İlköğrenimini Öğretmenevleri İlköğretim Okulu’nda tamamladı. 2009 yılında Őevket Sabancı Lisesi’nden mezun oldu. Lisans eğitimini 2013 yılında Dumlupınar Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği bölümünde tamamladı. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim dalında 2015 yılında başladığı lisansüstü eğitimine halen devam etmektedir.

