

T.C.
RECEP TAYYIP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA: TRABZON BÖLGESİNDEKİ ÇAYKUR İŞLETMELERİ
ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezin Yazarı

Gonca AKMAZ BIYIKLI

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Güler YANIK

RİZE 2017

T.C.
RECEP TAYYIP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA: TRABZON BÖLGESİNDEKİ ÇAYKUR İŞLETMELERİ
ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezin Yazarı

Gonca AKMAZ BIYIKLI

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Güler YANIK

Tez Savunma Tarihi

15.02.2017

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı	İmza
Başkan: Yrd. Doç.Dr. Güler YANIK
Üye : Doç.Dr. Ali Rıza SAKLI
Üye :Yrd. Doç.Dr. Özgür DOĞAN

Enstitü Müdürü

...../...../2017

Onay Tarihi

RECEP TAYYIP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu tezi bilimsel metotlara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak hazırlayıp sunduğumu, tezde bana ait olmayan tüm bilgi, düşünce ve sonuçları belirttiğimi ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim. 15 /02/2017

Gonca AKMAZ BIYIKLI

ÖNSÖZ

Örgütlerin günümüz şartlarındaki rekabet ortamında sürdürülebilirliklerini devam ettirebilmeleri için çalışanlarına daha da önem vermeleri gerekmektedir. Çalışanların psikolojik sermayelerini en doğru şekilde kullanabilmesi örgütlerin tüm çıktılarını etkileyebilmektedir. Bu çalışmada örgütlerde çalışanların pozitif psikolojik sermaye seviyeleri ile örgütsel güven arasındaki ilişkisi incelenmiştir.

Bu çalışmanın tamamlanması sürecinde bana yol gösterip desteklerini hiç esirgemeyen danışmanım ve değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Güler YANIK'a, bilgilerini benden esirgemeyip her telefon ve mailime cevap veren Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı Prof. Dr. Ramazan Erdem'e, her zaman olduğu gibi yüksek lisans eğitimim süresince de tüm sıkıntılarımı çeken ve beni her zaman destekleyen sevgili eşim Saffet BIYIKLI'ya, Çaykur Çamlı Çay Fabrikası ailesine dâhil olduğum günden beri desteğini benden esirgemeyip hep yanımda olan ve tüm fedakârlığını gösteren sevgili abim Ömer ÇEP'e, yüksek lisans eğitimimde tanıştığım ve tüm problemleri çözmeme yardımcı olan sevgili arkadaşım Erdal DEMİRCİ'ye, araştırmanın uygulaması esnasında benden ilgisini esirgemeyip yardımcı olan Trabzon Bölgesinde faaliyet gösteren ÇAYKUR fabrikası idarecileri ve tüm memur çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bugünlere gelmemde büyük katkısı olan ve bana her zaman inanıp destekleyen annem Fidan AKMAZ, babam Selahaddin AKMAZ, kız kardeşim Pınar BİLGİN ve erkek kardeşim Ahmet Dursun AKMAZ'a sonsuz minnettarlığımı sunmaktan gurur duyuyorum.

Rize, 2017

Gonca AKMAZ BIYIKLI

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	4
İÇİNDEKİLER	5
TABLolar	8
ŞEKİLLER.....	10
KISALTMALAR	11

BİRİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİ AKIMI VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

KAVRAMI

1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı	14
1.1.1. Psikoloji ve Pozitif Psikolojinin Tanımı ve Gelişimi.....	14
1.2. Pozitif Örgütsel Davranış	16
1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye	19
1.3.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı ve Gelişimi.....	19
1.3.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları	23
1.3.2.1. Öz-yeterlilik	24
1.3.2.2. Umut	25
1.3.2.3. İyimserlik	27
1.3.2.4. Dayanıklılık.....	28
1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Örgütlerde Geliştirilmesi	30
1.5. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Literatürde Araştırması.....	33
1.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	33
1.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	35

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL GÜVEN

2.1. Örgütsel Güven Kavramı	37
2.1.1. Güven Kavramının Tanımı ve Önemi	37
2.2.2. Örgütsel Güven Kavramı	40
2.2. Örgütsel Güven Modelleri	42
2.2.1. Mishra Güven Modeli	43
2.2.2. Bromiley ve Cummigs Güven Modeli	44
2.2.3. Shockley-Zalabak , Ellis ve Winograd Güven Modeli	45
2.2.4. Mayer, Davis ve Schoorman Güven Modeli	46
2.3. Örgütsel Güven Boyutları	48
2.3.1. Yöneticiye Güven	48
2.3.2. Çalışma Arkadaşlarına Güven	49
2.3.3. Örgüte Güven.....	51
2.4. Örgütsel Güvenin Örgüt İçindeki Önemi	52
2.5. Örgütsel Güvenin Sonuçları	53
2.6. Örgütsel Güven ile İlgili Literatür Araştırması	55

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, YÖNTEMİ, BULGULARI

3.1. Araştırmanın Konusu	58
3.2. Araştırmanın Önemi.....	58
3.3. Araştırmanın Amacı.....	59
3.4. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları	59
3.5. Araştırmanın Modeli ve Araştırmada Kullanılacak Hipotezler.....	60
3.6. Araştırmanın Yöntemi.....	63

3.7. Araştırmanın Ana Kütlesi.....	64
3.8. Araştırmanın Örneklemi.....	64
3.9. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	64
3.10. Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler.....	64

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

VERİLERİN ANALİZİ ve YORUMU

4.1. Örneklemeye İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	66
4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri	69
4.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği için Güvenilirlik ve Faktör Analizi	70
4.2.2. Örgütsel Güven Boyutları İçin Faktör ve Güvenilirlik Analizleri	73
4.3. Kolmogorov- Smirnov Testi	76
4.4. Korelasyon Analizi	76
4.5. Regresyon Analizi Sonuçları.....	85
SONUÇ.....	94
KAYNAKÇA.....	97
EKLER	108
ÖZET	112
ABSTRACT.....	113
ÖZGEÇMİŞ	114

TABLULAR

Tablo 1. Pozitif Örgüt Okulu ve Pozitif Örgütsel Davranış Arasındaki Farklar	18
Tablo 2. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Örgütlerde Geliştirilmesi İçin Gerekli Stratejiler.....	31
Tablo 3. Güven Tanımları.....	38
Tablo 4. Mishra Güven Modeli Boyutları	43
Tablo 5. Bromiley ve Cummins Güven Matrisi.....	44
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Bireylerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımlar	66
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaşlarına İlişkin Dağılımlar	66
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durumlarına İlişkin Dağılımlar.....	67
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Bireylerin Eğitim Durumlarına İlişkin Dağılımlar.....	67
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Bireylerin Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılımlar.....	68
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Bireylerin Görevlerine İlişkin Dağılımlar	69
Tablo 12. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	70
Tablo 13. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları.....	71
Tablo 14. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarına İlişkin Nihai Faktör Analizi Sonuçları	72
Tablo 15. Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	73

Tablo 16. Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları	74
Tablo 17. Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Nihai Faktör Analizi Sonuçları ve Faktör Yükleri.....	75
Tablo 18. One- Sample Kolmogorov-Smirnov Testi	76
Tablo 19. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Güven İlişkinine Yönelik Korelasyon Analizi	77
Tablo 20. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile Yöneticiye Güven İlişkinine Yönelik Korelasyon Analizi.....	77
Tablo 21. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile Çalışma Arkadaşlarına Güven İlişkinine Yönelik Korelasyon Analizi	78
Tablo 22. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile Örgüte Güven İlişkinine Yönelik Korelasyon Analizi.....	80
Tablo 23. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları ile Örgütsel Güven İlişkinine Yönelik Korelasyon Analizi.....	81
Tablo 24. Hipotezlere İlişkin Genel Değerlendirme Tablosu	82
Tablo 25. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Güven Bileşenleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi.....	84
Tablo 26. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Güven Boyutlarından Yöneticiye Güven Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi	85
Tablo 27. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Güven Boyutlarından Çalışma Arkadaşlarına Güven Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi.....	87
Tablo 28. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Güven Boyutlarından Örgüte Güven Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi	89
Tablo 29. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Örgütsel Güven Üzerindeki İlişkiye Ait Regresyon Analizi	91
Tablo 30. Regresyon Analizine İlişkin Genel Değerlendirme Tablosu	93

ŞEKİLLER

Şekil 1: Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Pozitif Kavramlarla İlişkisi	16
Şekil 2: Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri	20
Şekil 3: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları	23
Şekil 4: Yeterlilik Beklentisi ve Sonuç Beklentisi Arasındaki Farkın Şematik Gösterimi	24
Şekil 6: Mayer, Davis ve Schoorman Güven Modeli Parametreleri	47
Şekil 7: Örgütsel Güvenin Öncülleri ve Çıktıları.....	53
Şekil 8: Araştırmanın Modeli.....	61

KISALTMALAR

TDK: Türk Dil Kurumu

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

ÇAYKUR: Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü

KİT: Kamu İktisadi Teşebbüsü



GİRİŞ

Sanayi Devrimi sonrasında bireylerin sosyal olarak kentlerde yaşamaya başlaması, çalışma ortamlarının da fabrikalarda şekillenmeye başlamasıyla birlikte insan psikolojisi ve beşeri sermayenin yönetimi çok daha dikkatli incelenir hale gelmiştir (Kar ve Ağır, 1998). Günümüzde ise kentleşmenin hızla artması ve çalışma ortamlarının da giderek kalabalık hale gelmesiyle örgütlerin performansı etkilenmektedir. Özellikle bir parçası olunan örgüte olan güvenin ve çalışanların psikolojik durumlarının hem bireysel hem de örgütsel performansı etkilediği yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir (Büte, 2011).

Beşeri sermayenin ve insan faktörünün kurumlarda pek çok açıdan öneminin ortaya çıkmasıyla birlikte çalışanların psikolojisi, örgüte duydukları güven gibi pek çok duygusal faktörün örgütler açısından rekabet avantajı yaratmada etkili olduğunu savunan hipotezler ve teoriler geliştirilmiş ve bunlar bulgularla desteklenmiştir (Büte, 2011; Erkmén ve Esen, 2012). Bunun yanı sıra örgütsel güveni destekleyen örgütlerin daha yüksek performansa sahip olduğu akademik araştırmalarla desteklenmiştir (Toprak, 2006). Bundan dolayı örgütlerde sürdürülebilir rekabet ve başarının sağlanabilmesi için bireyin psikolojisi, motivasyonu, örgüte olan güven ve bağlılığı iyileştirilmeye çalışılıp, sahip olduğu yetenekleri ortaya çıkarabilmesi için fırsatlar verilmelidir.

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye'nin en önemli tarım ürünlerinden biri olan çay üretimi sektöründeki en önemli işletmelerden ÇAYKUR'da çalışanların sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin geçerli olup olmadığı ve ne yönde birbirini etkilediğinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda elde edilecek sonuçlarla günümüz ekonomisi ve örgütlerinin en önemli üretim faktörü olan beşeri sermayenin psikolojisini, örgütsel güvenini nasıl destekleneceğinin tespit edilmesi hedeflenmektedir.

Bu araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde pozitif psikoloji kavramının tanımı ve tarihi gelişiminden bahsedilerek pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye kavramları açıklanmıştır. Daha

sonra da pozitif psikolojik sermaye kavramının boyutları olan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık kavramları açıklanmış ve bu boyutların geliştirilebilmesi için gerekli stratejilerden bahsedilmiştir.

İkinci bölümde de örgütsel güven kavramı, örgütsel güven modelleri ve örgütsel güven boyutlarının incelenip ilgili kavramlar açıklandıktan sonra literatürde yer alan araştırmalara yer verilerek, örgütsel güvenin örgüt içindeki önemi ve sonuçlarından bahsedilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmanın konusu, önemi, amacı, kapsam ve kısıtları, modeli, yöntemi, ana kütle ve örnekleme ile araştırmada kullanılan ölçekler açıklanmıştır.

Araştırmanın dördüncü bölümünde pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi inceleyen bir uygulama yer almaktadır. Trabzon bölgesinde faaliyet gösteren ÇAYKUR fabrikalarında, memur statüsünde çalışan farklı görevlerdeki personellerin pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel güvenleri arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİ AKIMI VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI

1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı

1.1.1. Psikoloji ve Pozitif Psikolojinin Tanımı ve Gelişimi

Bilimsel temelleri 1700’lü yıllarda atılan psikoloji kavramı kelime anlamı olarak “ruh” ve “zihin” kavramlarını içermektedir (Korkmaz, 2015). Kökeni Antik Yunana dayanan psikoloji kelimesinin bilim olarak kabul edilmesi Wilhelm Wundt tarafından “Psikoloji Laboratuvarı”nın kurulmasıyla birlikte gerçekleşmiştir. Psikoloji genel tanım itibari ile insan ve hayvan davranışlarını inceleyen bilim dalıdır. 20.yüzyılda psikoloji kavramının gelişmesine paralel olarak tanımında da önemli değişiklikler olmuştur. Psikoloji; davranış ve zihinsel süreçlerin bilimsellik çerçevesinde incelenmesi olarak tanımlanmıştır. Önceleri patoloji, çaresizlik, başarısızlık, tükenmişlik, stres gibi insan davranışlarının olumsuz yönlerini inceleyen psikoloji bilimi, pozitif psikoloji akımıyla birlikte rahatsızlıklar ortaya çıkmadan önlemeyi, insanın kendi potansiyelinin farkına vararak daha mutlu ve üretken bir yaşama sahip olmasına yardımcı olmayı gündeme getirmiştir (Güler, 2012:140).

Pozitif psikolojinin ortaya çıkışı ise, 21.yüzyıl başlarında gerçekleşmiş; insanı diğer canlılardan ayıran fazilet ve özelliklerin bilimsel bir şekilde analiz edilmesi olarak ifade edilmiştir (Kararımak ve Siviş, 2008:103-104). Martin Seligman, 1990’lı yıllarda Amerikan Psikoloji Derneği başkanlığı yaptığı dönemdeki çalışmalarından ötürü pozitif psikoloji yaklaşımının öncüsü olarak kabul edilmektedir (Yıldız, 2015). Seligman 1999 yılında psikoloji biliminin insanın normal olmayan yönleri üzerinde durduğuna, güçlü ve olumlu yönlerini anlayıp geliştirmeye çalışmadığına dikkat çekerek, psikoloji bulgularının insanları nasıl daha normal, daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini öğretmek için kullanılması gerektiğini vurgulayarak “pozitif psikoloji” kavramını ileri sürmüştür (Çınar, 2011).

Pozitif psikoloji, psikolojinin geçmişteki eksikliğinden meydana gelmiş zayıflığı ortadan kaldırarak, insanlarla ilgili doğru ve yanlışları bir arada incelemektedir (Polatçı, 2011: 12). Pozitif psikoloji, pozitif kişisel deneyim (iyi oluş, mutluluk, umut, iyimserlik), pozitif kişisel özellikler (yetenekler, cesaret, yaratıcılık) ve pozitif kurumların (pozitif aileler, okullar, işletmeler, toplumlar) incelenmesidir (Kutunis ve Oruç, 2014:146).

Pozitif psikoloji, sıradan bir bireyin nasıl olduğunu, bireyde neyin doğru gittiğini ve neyin ilerlemekte olduğunu bulmaya çalışmaktadır (Luthans ve diğ., 2007:541). Başka bir ifadeyle , pozitif psikoloji insanlarda neyin yanlış olduğuna değil, neyin doğru olduğuna ve bunun nasıl geliştirilebileceğine odaklanmaktadır (Luthans ve diğ., 2007'den Güler, 2012:140). Pozitif psikoloji sadece olumsuz olanı düzeltmekle ilgili değildir, aynı zamanda insan yaratılışındaki iyilikleri besleyen durumlar ve davranışlarla da ilişkilidir (Özkalp ve Seçgin, 2013:402).

Pozitif psikolojinin amacı bireyin hayatını, kariyerini ilişkilerinin iyileştirip geliştirmek adına yapabileceklerine odaklanarak, çağdaş yaşamın ona sunduğu imkânları görmesini ve bu imkânlardan en iyi şekilde yararlanmasını sağlamaktır (Güler, 2012:139). Bu pozitif amaçların iş ve aile hayatına, eğitime, topluma etkileri olduğu gibi örgütsel yaşam ve davranışlara da olumlu etkileri vardır.

Pozitif psikolojinin gelişimi, yapılan bilimsel deney ve doğrulamaları baz almaktadır. Bundan dolayı ortaya çıkan sonuçlar güvenilir ve tekrarlanabilir. Yani yapılan çalışmalarla teyit edilen hadiselerin aynı şartlarda yeniden pozitif sonuçlar vermesi olasıdır (Lewis, 2011:3).

Pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmalar, F. Luthans'ın örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi alanındaki çalışmalarda pozitif psikolojiyi nasıl adapte edebileceğini araştırmasına zemin hazırlamıştır. Luthans, mikro düzeyde bir pozitif yaklaşımla, örgütlerde çalışan bireylerin performanslarının artırılması için güçlü taraflarının ve psikolojik kapasitelerinin sabit değil, geliştirilebilir olduğuna dikkat çekmiştir. Böylece pozitif psikoloji, “pozitif örgütsel davranış” olarak adlandırılan, çalışanların zayıf yönlerine odaklanmak yerine güçlü yönlerini ön plana çıkaran, bu güçlü yönlerin ardındaki psikolojik unsurları

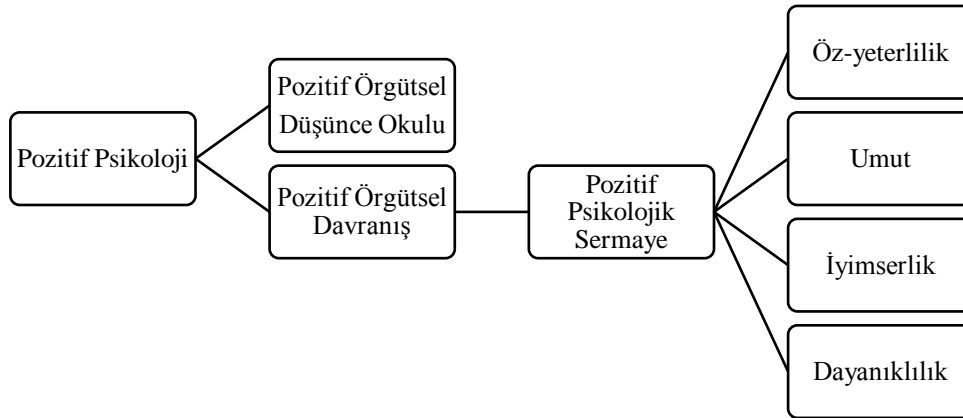
ölçmeyi, geliştirmeyi ve yönetmeyi sağlamak suretiyle örgütsel performans iyileşmelerini hedefleyen bir yaklaşıma öncülük etmiştir (Akçay, 2012: 124).

1.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif psikoloji akımının; öznel, bireysel ve grup düzeyindeki çalışma alanları (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5-14), örgütsel davranış literatüründe de bu akımın tartışılmasına zemin hazırlamıştır. Pozitif psikolojinin psikoloji bilimine kazandırdığı yeni bakış açısıyla birlikte örgütlerin de bu bakış açısıyla değerlendirilmesi gerektiğini savunan “pozitif örgütsel psikoloji” yaklaşımı doğmuştur (Oruç, 2015:10).

Pozitif örgütsel psikoloji, örgütlerdeki pozitif bireysel deneyim, pozitif bireysel özellikler ve pozitif kurumlarla ilgili bilimsel çalışmalar olarak ifade edilmektedir. Bu yaklaşım birbirini tamamlayan iki temel hareketin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Donaldson ve Ko, 2010: 179).

şekil 1’de pozitif psikolojiden hareketle örgütler açısından iki farklı yaklaşımın ortaya çıktığı ve pozitif psikolojik sermaye kavramının pozitif örgütsel davranış akımı sonucunda ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermaye kavramının daha iyi anlaşılması için Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu ve Pozitif Örgütsel Davranış çalışmaları ele alınmalıdır.



şekil 1: Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Pozitif Kavramlarla İlişkisi

Kaynak: (Luthans ve diğer.,2006).

Bunlardan ilki Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından yürütölen “Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu’dur. Bu akım pozitif psikolojiyi bireyden ziyade

örgüt düzeyinde incelemektedir. Örgütün etkinliğini ve yaşamını devam ettirebilmesi için kriz ve olumsuz şartlardaki pozitif örgütsel özelliklerinden bahsedilmektedir (Güler, 2012:140).

Pozitif psikolojik sermaye çalışmalarındaki diğer bir akım ise, Nebraska Üniversitesi araştırmacıları tarafından ortaya atılan Pozitif Örgütsel Davranış'tır. Luthans (2002a:59) pozitif örgütsel davranış kavramını "günümüz iş ortamlarının performansını yükseltmek için insan kaynaklarının kuvvetli yönleri ve psikolojik kapasitesi üzerindeki çalışma ve uygulamalar" olarak ifade etmiştir. Pozitif örgütsel davranış en yalın şekilde, pozitif psikoloji akımının örgütsel alanlara uygulanması olarak ifade edilebilir.

Luthans; pozitif örgütsel davranışın pozitif psikoloji hareketinden etkilendiğini belirtmiş ve pozitif örgütsel davranışı insan kaynaklarının güçlü yönlerine ve psikolojik kapasitelerine odaklanmış, ölçülebilen, geliştirilebilen ve günümüz iş yaşamında performansı arttırmak için etkin bir şekilde yönetilebilen bir çalışma ve uygulama şeklinde tanımlamıştır (Luthans, 2002:698).

Pozitif örgütsel davranış alanının diğer bir özelliği de örgütün tamamından çok bireye odaklanmasıdır. Bireyler çalışma ortamlarına duygu ve düşünceleriyle beraber gelmekte, bu duygu ve düşünceler ister pozitif olsun ister negatif olsun bireyin çalışma performansını etkilemektedir. Bu yüzden örgütsel değişimin hedeflendiği örgütlerde, değişim bireyden başlamalıdır. İş performansı ve çalışan bireyler arasındaki ilişkinin iyileştirilmesi için bireylerin pozitif yönlerini güçlendirmeye odaklanan stratejiler geliştirilmelidir (Çınar, 2011:4).

Bu iki yaklaşım karşılaştırıldığında, bazı farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Bu farklılıklar aşağıda Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Pozitif Örgüt Okulu ve Pozitif Örgütsel Davranış Arasındaki Farklar

	Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu	Pozitif Örgütsel Davranış
Araştırma konuları	Örgütsel bağlamın pozitif yönleri	Kişisel pozitif psikolojik nitelikler
Analiz seviyeleri	Makro	Mikro
Araştırma yöntemleri	Tümdengelim	Tümevarım
Odak noktaları	Örgütsel performans	Kişisel performans
Veri toplama yöntemleri	Nitel ve nicel	Nicel
İlgilendikleri kavramlar	Erdem, merhamet	Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık, Pozitif psikolojik sermaye

Kaynak: (Luthans ve diğ.,2006).

Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu merhamet, erdem gibi karakteristik özelliklerin performansla ilişkisi henüz kanıtlanmamış kavramlarla ilgilenirken, pozitif örgütsel davranış, koşula bağlı olarak gelişebilen ve performansla ilişkili olan kavramları konu edinmektedir (Luthans ve diğ., 2006: 10).

Sonuç olarak bu iki yaklaşım, pozitif psikoloji hareketinin öncülüğünde benzer yönleri bulunmakla birlikte, ilgilendikleri ana başlıklar, performans gelişiminin önemini vurgulama dereceleri ve analiz yöntemleri ise birbirinden ayrılmaktadır (Dönmez, 2014: 62).

Günümüz çalışma yaşamındaki pozitif ve negatif olaylar birbirleriyle bütünleşmiş durumdadır. Bundan dolayı pozitif durumlara çok konsantre olup, negatif durumları görmezden gelmek olası değildir. Pozitif örgütsel davranış pozitif ve negatif etkenleri en uygun şekilde harmanlayarak, insan kaynaklarını geliştirmeyi ve bu sayede örgütsel başarıyı arttırmayı hedeflemektedir (Polatçı, 2011:25). Pozitif örgütsel davranış, yaşanabilecek olumsuz olayların üstesinden gelebilmek için bir çözüm yoludur.

Bir kavramın pozitif örgütsel davranış içinde yer alabilmesi için aşağıdaki şartları taşıması gerekmektedir:

- Teori ve araştırma temelli olmalı,
- Geçerli ölçüm sistemine sahip olmalı,
- Örgütsel davranış alanı içerisinde yer almalı,
- Durağan olmanın aksine durumsal ve bu yüzden gelişime ve değişime açık olmalı,
- İşle ilgili bireysel performans ve doyum üzerinde pozitif etkisi olmalı, şeklinde sıralanabilir (Luthans ve diğ., 2006:10-11).

Pozitif örgütsel davranış alanı temel olarak, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini ölçmeyi, geliştirmeyi ve örgütsel çıktılara dönüştürmede etkin şekilde yönetebilmeyi amaçlamaktadır (Özer ve diğ., 2013:438).

Pozitif örgütsel davranış, geleneksel bakış açının aksine verimliliğin ve performansın artışında bireysel gelişime daha çok önem vermekte, çalışanların iş yaşamında mutlu ve iyimser oldukları takdirde daha çok katkı sağlayacaklarına dikkat çekmektedir.

Pozitif örgütsel davranış hareketinde ilgilenilen konular arasında; umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, iş doyumunu, çalışma mutluluğu, örgütsel bağlılık ve performans gibi iş çıktılarına etki eden değişkenler sayılabilir (Donaldson ve Ko, 2010:179).

Kısaca pozitif örgütsel davranış, performans gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir, pozitif yönelimi olan insan kaynaklarının güçlü yanları ve psikolojik kapasiteleri üzerinde yapılan bilimsel çalışmaları kapsamaktadır ((Luthans ve diğ., 2007:542).

1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye

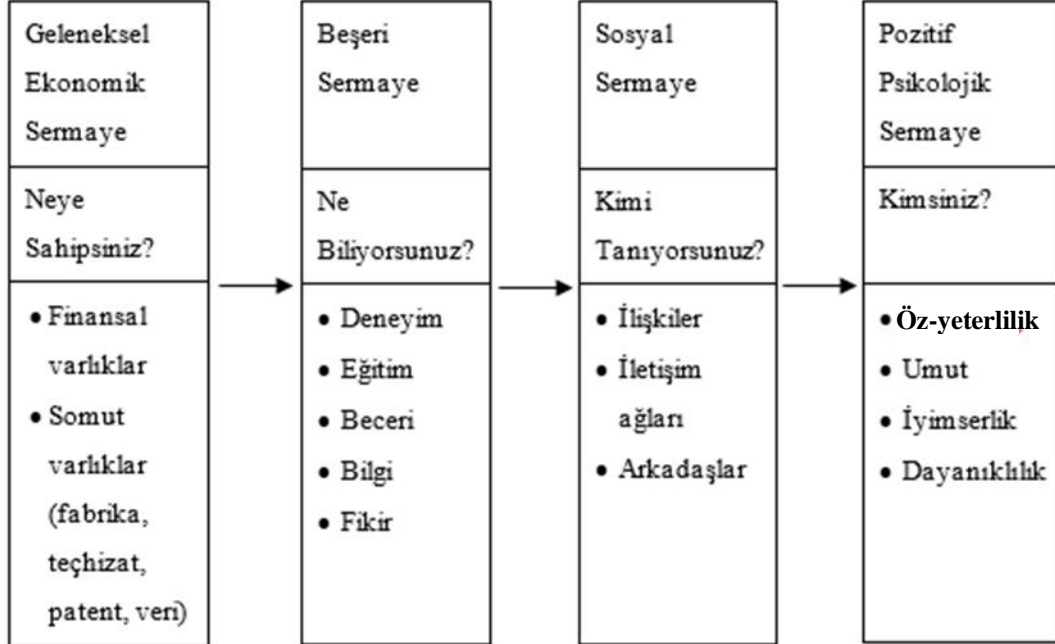
1.3.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı ve Gelişimi

Günümüzde fiziki, ekonomik vb. sermayelerin daha fazla rekabet avantajı yaratamamaya başlaması nedeniyle; örgütler, beşeri sermayeye odaklanmaya başlamıştır. Bu hususta çalışanların olumlu psikolojilerinin etkisi olabileceği

varsayımı üzerinden olumsuz çalışan özelliklerinden olumlu özelliklere doğru bir paradigma değişimi dikkat çekmektedir. Olumlu bireysel performansa ve dolaylı olarak olumlu örgütsel performans değişimine neden olacak psikolojik özelliklerin analizi de 2000’lerde küreselleşmenin beşeri sermaye üzerinde yarattığı baskıyla artmaya başlamıştır. Psikolojideki pozitif yaklaşımı takiben Fred Luthans’ın örgütsel davranış analizlerinde de bu yaklaşımı benimsemesiyle gelişme göstermeye başlamıştır (Kara, 2014).

Temelini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan pozitif psikolojik sermaye, örgütlerde rekabet avantajı elde etmek amacıyla kullanılan insan sermayesinin yanı sıra psikolojik sermayenin de önemini arttırmaktadır. Psikolojik sermaye, temelde bireylerin ne olduklarına ve gelecekte ne olacaklarına odaklanmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013:304).

Pozitif psikolojik sermaye hakkında detaylı bilgi vermeden önce, örgütlerde rekabet üstünlüğü sağlayan sermaye türlerinden kısaca bahsetmek gerekirse bunlar Şekil 2’deki gibidir.



Şekil 2: Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri

Kaynak: (Luthans ve diğ., 2004:46)

Şekil 2’de gösterilen sermaye türleri, geçmişten günümüze kadar rekabet avantajı sağlayan sermaye kaynaklarının birbirinden farklı özelliklerini göstermektedir. Zamanla örgüt değerinin yalnızca finansal ve fiziksel sermaye unsurlarıyla ifade edilemeyeceği ve insanın işletmeye sağladığı yararların önemi anlaşılmıştır. Çalışanların sahip olduğu beşeri sermayenin yanı sıra, ilişkilerini gösteren sosyal sermaye de işletmeye rekabet üstünlüğü sağlayan unsurlar arasında yer almıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ise, rekabet üstünlüğü sağlayan diğer sermaye türlerine ek olarak, insan değerini anlamak ve ondan yararlanmak için ortaya çıkmış bir sermaye türüdür. Şekilde de görüldüğü üzere pozitif psikolojik sermaye; sosyal sermaye ve beşeri sermayenin ilerisinde, çalışanların kimi tanıdığı ya da neyi bildiği ile değil, “kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığı” ile ilgilidir (Akçay, 2011:40).

2004 yılında pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarından hareketle Fred Luthans ve arkadaşları ekonomik, sosyal ve insan sermayelerini analiz etmiş, bu kavramların özelliklerini ortaya koyarak, bireylerin pozitif güçlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramını ortaya koymuşlardır (Zhao ve Hou, 2009:35).

Luthans ve arkadaşları (2004) pozitif psikolojik sermaye kavramını beşeri ve sosyal sermayeye ilave olarak ortaya çıkan ve “neyi bildiğinin” veya “kimi tanıdığının” ötesine geçerek “ben kimim?” Sorusuna yanıt arayan, bireyin kendini nasıl tanımladığıyla ilgilenen bir sermaye türü olarak açıklamaktadırlar (Keser, 2013:66).

Pozitif psikolojik sermaye kavramı, bireyin dayanıklılık, öz-yeterlilik, umut, iyimserlik gibi pozitif psikolojik yapılarla biriken motivasyonel eğilimlerini ifade etmektedir (Çınar, 2011:7). Pozitif örgütsel davranış araştırmaları sonucunda ortaya çıkan bu kavram örgütsel alanda bireylerin güçlü taraflarını ve bunların nasıl ortaya çıkarılıp, geliştirildiğiyle ilgili bir kavramdır (Kara, 2014:11).

Pozitif örgütsel davranış akımı doğrultusunda şekillenen pozitif psikolojik sermaye boyutları kısaca ; (Luthans ve diğ., 2004a:154-155):

- Zorlu işlerde başarılı olmak için gerekli çabayı göstermede güvene sahip olmak (öz-yeterlik),
- Hedeflere doğru ilerlemede azim göstermek ve gerektiğinde sürekli başarı için hedeflere giden yeni yollara yönelebilmek (umut),
- Şimdi ve gelecekte başarılı olmak için olumlu düşünceye sahip olmak (iyimserlik),
- Zorluklar ve sıkıntılar tarafından kuşatıldığında buna katlanabilme ve başarıya ulaşmak için daha güçlü bir şekilde atılımda bulunmak (dayanıklılık) olarak ifade edilebilir.

Pozitif psikolojik sermaye kavramının, insan kaynaklarının anlaşılması ve yönetilmesi konusunda getirdiği yeni bakış açısı pozitif psikolojik sermayenin diğer yaklaşımlardan bazı özellikleriyle ayrıldığını göstermektedir. Bu temel özellikler (Çetin ve Varoğlu, 2015:106);

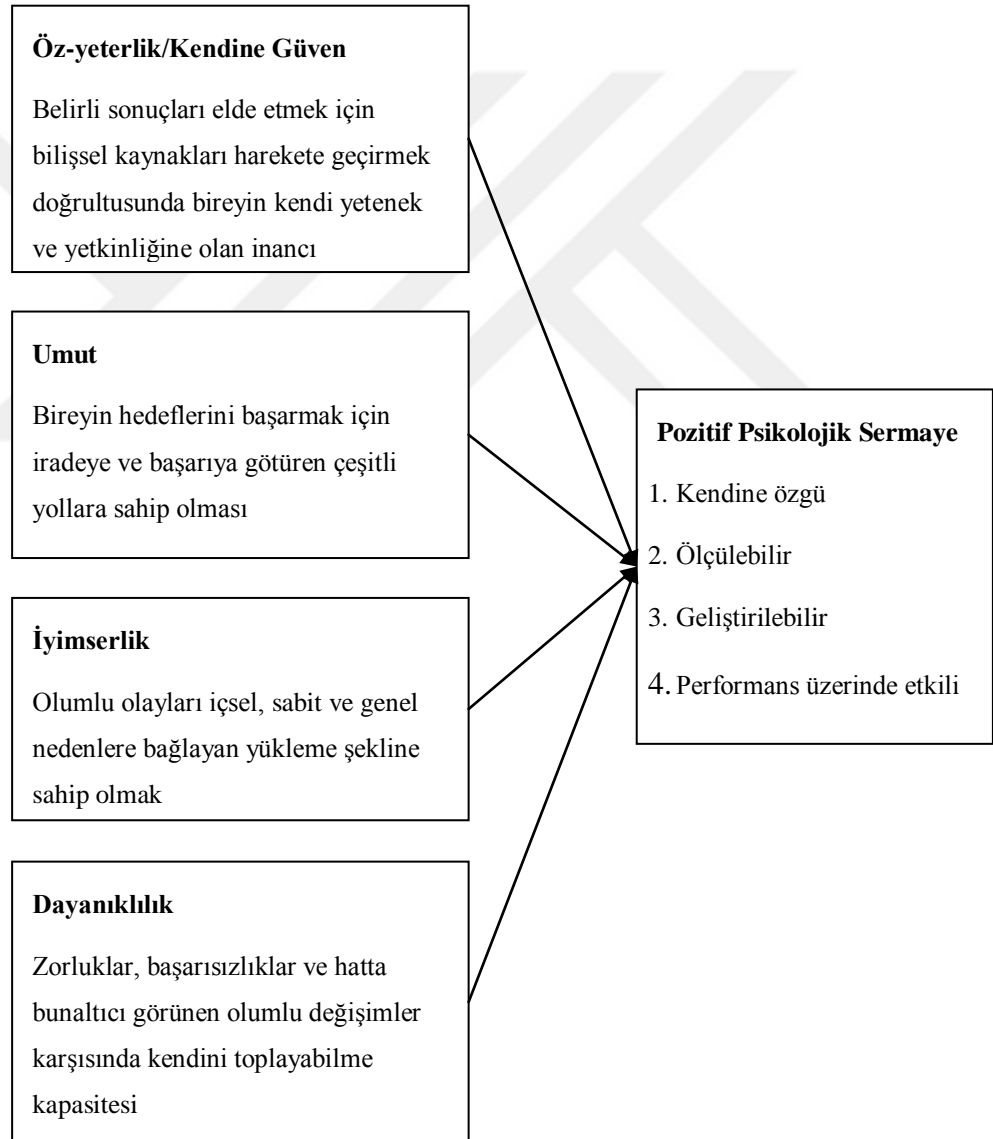
- Pozitif bakış ve insanın güçlü yönlerine odaklanan pozitif psikoloji paradigmasına dayanması,
- Pozitif örgütsel davranışa veya onun kriterlerine dayalı koşulsal nitelikteki psikolojik faktörler içermesi,
- Sosyal sermaye ve insan sermayesinin ötesine geçmesi,
- Rekabet avantajının elde edilmesi ve korunmasında ekonomik ve finansal sermaye gibi geliştirilebilir ve uygulanabilir bir yapı barındırması olarak sıralanabilir.

Özetle pozitif psikolojik sermaye, genel olarak bireyin benliğinden ve kişiliğinden ayrı olarak en iyisi olabilme durumu ve gelecekte bireyin ne olacağı, nasıl birikimler edineceği ile ilgili bir olgu olarak değerlendirilmektedir. İşletmenin örgütsel davranışını olumlu olarak etkileyecek ve sonrasında da örgüt performansı ve rekabet edebilirlik üzerinde etkili olmaktadır. Buna bağlı olarak da pozitif psikolojik sermaye, fiziki sermaye, beşeri sermaye vb. gibi rekabet faktörlerinden biri haline gelmekte; örgüt performansı ve başarısı üzerinde belirleyici olmaktadır.

1.3.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın gelişen alanlarından biri olması nedeniyle pozitif kavramlar arasında araştırma konusu olmuş ve psikolojik sermaye; umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik kavramlarıyla ifade edilmiştir (Avey ve diğ., 2008:52).

Şekil 3’de pozitif psikolojik sermaye boyutlarının tanımlarına kısaca yer verilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye boyutları; özgün, pozitif, ölçülebilir ve geliştirilebilir özelliklere sahiptir.



Şekil 3: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Kaynak: (Luthans ve Youssef, 2004a:152)

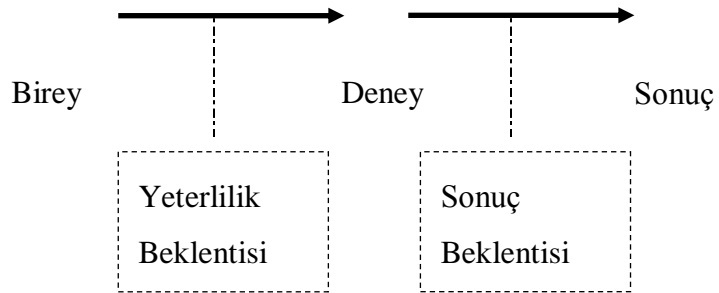
Bu bölümde pozitif psikolojik sermaye boyutlarının temelleri ve yapılmış araştırmalardan bahsedilecektir.

1.3.2.1. Öz-yeterlilik

Öz-yeterlilik; bireyin motivasyonunu, işe sahip çıkmasını ve bilişsel kaynaklarını, hayatındaki olayları kontrol edecek şekilde bir araya getirmesini, onları idare etmesini ve yaşamında karşılaştığı sorunları çözebileceğine dair kendisine duyduğu güvenini ve inancını ifade etmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998:66). Öz-yeterlilik, kişinin yeteneklerindeki mükemmelliği ile ilgili değil, sahip olduğu yeteneklerine olan inancı ile ilgilidir (Özkalp, 2009:491).

Öz-yeterlilik, Albert Bandura'nın teori ve araştırmalarının iş hayatına uygulanmasına dayanarak ortaya çıkarmış olduğu bir kavramdır (Bandura, 1977: 192). Bandura (1997) ya göre öz-yeterlilik, bireyin beceri, eğitim ve tüm tecrübelerine dayanarak, kendine güvenmesi ve bu inancı doğrultusunda çaba göstermesidir.

Aşağıdaki şekilde Bandura (1977) bireyi hedefe ulaştıracak iki çeşit beklentiden birinin öz-yeterlilik, diğerinin ise sonuç beklentisi olduğunu belirtmiştir.



Şekil 4: Yeterlilik Beklentisi ve Sonuç Beklentisi Arasındaki Farkın Şematik Gösterimi

Kaynak: (Bandura, 1977:193).

Yukarıdaki şekilde öz-yeterlilik kavramı, yeterlilik beklentisi olarak ifade edilmiştir. Yeterlilik beklentisi, bireyi hedeflerine ulaştıracak eylemi başarıyla yapabileceği düşüncesidir. Yeterlilik beklentisi ve sonuç beklentisi birbirinden

farklı kavramlardır. Bireyde yeterlilik beklentisi düşükse, sahip olduğu sonuç beklentisi davranışlarını etkilemez. Bundan dolayı Bandura öz-yeterliliğin, sosyal-bilişsel teoride, bu teorinin nedensel yapısı açısından, bir rol oynadığını ifade etmiştir (Akçay, 2011:46).

Öz-yeterlilik bazı sebeplerden dolayı bireyin en güçlü yönlerinden biri olarak sayılabilir. Bireyin öz-yeterlilik düzeyi; hareketlerine, tecrübelerine ve kararlarına fayda sağlamaktadır. Örneğin; performansı ve öz-yeterlilikleri konusunda şüphesi olan bireyler, mücadeleden kaçınır ve herhangi bir sorunla karşılaşınca eylemlerine son verir, kendini güçsüzleştiren bir üzüntü içine düşerler. Öz-yeterlilik inancı bilişsel ve duygusal unsurları etkileyerek, performans üzerinde etkili olmaktadır (Caprava ve Cervone, 2003:67).

Yüksek öz-yeterlilik düzeyine sahip olan, kendilerine maksimum seviyede güvenen bireylerin, kendilerine daha mücadele gerektiren amaçlar belirledikleri ve karmaşık olan görevlerle baş etmede üstün yollar geliştirebildikleri gözlenmektedir (Caprava ve Cervone, 2003:67). Yüksek öz-yeterliliğe sahip bireylerin beş temel özelliği vardır. Bu temel özelliklere sahip bireyler (Luthans ve diğ., 2007b; Kutanis ve Oruç, 2014):

- Kendileri için yüksek ve zor hedefler belirlerler.
- Zorluklara karşı daha sabırlı ve gönüllü olurlar.
- Kendi kendilerini motive ederler.
- Hedeflere ulaşmak için gerekli çabayı gösterirler.
- Zorluklara karşılaştıklarında direnebilirler.

Özetle; birey işi başaracağına dair kendine ne kadar inanıp güveniyorsa, o işi yapma olasılığı o kadar fazladır. Bu sebepten yeteneklerin tahmininden çok, bireyde olan yeteneklerle bireyin ne yapabileceğine ilişkin bireyin kendini değerlendirmesinin önemli olduğu öz-yeterlilik kavramı, aynı zamanda bireyin performansını tetikleyen önemli bir unsurdur (Calogne, 1993:13).

1.3.2.2. Umut

Umut kavramı geçmişte genellikle hümanist psikoloji tarafından kullanılan bir kavram olmasına rağmen, pozitif psikoloji alanında kullanılması Snyder'in

(2000) çalışmasıyla birlikte ortaya çıkmıştır (Çetin ve Basım, 2012:125). Umuda yönelik teorik bir model ve bu modele ilişkin geçerli ölçeklerin geliştirilmemiş olması ile çalışanların olumsuz yönlerini anlama ve düzeltmeye yönelik araştırmalar yapma eğiliminde bulunulmamasından dolayı son yıllara kadar da umut kavramı üzerinde fazla durulmamıştır (Çınar, 2011:10). Umut konusunda literatürde görüş birliği hemen oluşmamıştır. Umudun ölçülmesinin zor olması ve çok daha soyut bir özellik olması nedeniyle dikkate alınmadığı da görülmektedir (Çınar, 2011:10).

Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından biri olan umut; kötü dönemler içerisinde dahi bireyin sonunda her şeyin olumlu ve istediği gibi olacağına dair duygu ve düşüncelere, beklentilere sahip olmasıdır (Biçkes ve diğ., 2014).

Umut, amaçların başarılması için yollar bulabilmek ve bu yolları kullanmak için motive olmayı ifade etmektedir. Yüksek umut düzeyine sahip olan çalışanlar, amaçlarını gerçekleştirmek için alternatif çözüm yolları ararlar, örneğin bazen olumsuz görünen bir durumu bile olumluya çevirmeye çalışabilirler, olayları tüm yönleriyle ele almaya çaba gösterirler. Bu durumda umut kavramının iki özelliği ortaya çıkmaktadır. Bunlardan biri hedefi elde etmeyi isteme ve elde edebilmek için kendinde güç hissetme iken, diğeri ise hedefi elde edebilmek için alternatif yollar bulabilme becerisidir (Erkmen ve Esen, 2013:24).

Snyder umudu yüksek olan bireylerin, kendilerine olan güvenleriyle birlikte yüksek bir başarı ve kararlı bir plan geliştirdiklerini ortaya çıkarmıştır. Umut seviyesi yüksek kişilerin öncelikli plana ek olarak asıl planın yürümesine karşı alternatif yolları da proaktif biçimde geliştirdikleri belirlemiştir (Basım ve Çetin, 2011:107). Bir başka ifadeyle, olasılıklar üzerinde düşünüp, karşılarına çıkabilecek engellere hazırlıklı olabilen umut düzeyi yüksek olan bireyler, hedeflenen amaca yönelik birçok değişik yol belirleyebilmektedirler (Güler, 2012:149).

Umut günlük yaşamın her alanında kullanılan bir kavram olmakla beraber, pozitif psikoloji alanında üzerinde araştırmaları yapılmış, sağlam teorik alt yapıya dayanan açık ve işlevsel tanımlaması yapılmış, psikolojik sermayenin ölçülebilir boyutlarından birisi olmaktadır (Jensen ve Luthans, 2006:261).

Umudun bireyde süreklilik arz ettiği varsayımı geliştirilmişse de yakın zamanda gerçekleştirilen çalışmalar göstermektedir ki bu gelişme sürekli olmayıp durumdan duruma değişebilmektedir. Çalışma ortamlarında umut boyutunun sağlanması için çalışanı motive edecek, ümitlendirecek koşulların olması ve hedeflerin ulaşılabilir olmasının önemi ortaya çıkmaktadır (Erkuş ve Afacan-Fındıklı, 2013: 303-304).

Umut konusunda teorik varsayımlar incelendiğinde insanın gelecek odaklı hareket ediyor olması, diğer tüm canlılardan farklı olarak geleceğe dair bir beklenti ve bakış açısı geliştirebilmesine olanak sağladığı görülmektedir. Bireyin geleceğe dair beklentileri de onun hali hazırdaki davranışlarını ve psikolojisini etkilemekte, bireysel ve örgütsel performans üzerinde belirleyici olmaktadır (Erkmen ve Esen, 2012b; Özler ve Yıldırım, 2015).

Özetle, yüksek umut düzeyi, düşük stres düzeyine neden olmakta ve fiziksel ve zihinsel sağlığa da olumlu etki yaparak beşeri sermayenin güçlenmesine neden olmaktadır. Umut, psikolojik sermaye boyutunu, günümüzün hızla değişen, dinamik ve belirsizliklerle dolu iş dünyasında insan kaynaklarının doğru şekilde hedeflere yönlendirilmesinde ve örgütsel başarıda çok etkili bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

1.3.2.3. İyimserlik

Türk Dil Kurumu (TDK) Genel Türkçe Sözlükte iyimserlik; “genellikle her düşünce ve işi iyi olarak değerlendiren bir tutum veya kişilik özelliği, nikbinlik, optimizm” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016). İyimserlik bireyin olumlu ya da olumsuz olayların neden ortaya çıktığını açıklamak için kullandığı bir kavramdır (Luthans ve diğ., 2006: 87).

Psikologlar genellikle iyimserlik kavramını bireyin tabiatındaki kişisel farklılık olarak görmekte ve iyimserliği pozitif düşüncesinin gücü olarak tanımlamaktadır. Psikoloji bilimi ise; iyimserlik kavramını, genelleştirilen pozitif beklentilerin neticesinde oluşan bilişsel karakteristik veya pozitif yüklemeler olarak ifade etmektedir (Battal, 2013:5).

Harms ve Luthans'a (2012:590) göre ise iyimserlik, gelecekteki olaylara pozitif bakma düşüncesine sahip olup bu olaylara pozitif nitelikler yüklemektir. İyimser bireyler, genellikle olumlu yükleme yaparken, karşılaştıkları olumlu olayları içsel, kalıcı ve genel nedenlerle; olumsuz olayları ise dışsal, değişken, hususi nedenlerle izah etmektedirler (Karacaoğlu ve İnce, 2013:185).

İyimser bireyler hayatlarında meydana gelen olumlu olayların sebeplerini kendi güç ve iradelerinde görürler ve bu sebeplerin ilerleyen zamanlarda da devam edeceğine inanırlar. Bu sebepten iyimser olan bireyler gelecekte çok fazla endişe etmezler. Mesela; işverenlerinden olumlu eleştiriler alan çalışanlar bunun sebebini kendilerinin sahip olduğu iş ahlakına bağlar ve bu pozitif düşünceyi tüm yaşamlarına entegre ederek hayatlarındaki tüm görevlerde başarılı olacaklarına inanırlar (Luthans ve diğ., 2006:88). İyimser olan bireyler için pürüzler, sıkıntılar başarısızlık olarak değil, başarıya giden yol için bir fırsat olarak nitelendirilmiştir (Çetin ve Basım, 2012:125).

Başka bir ifadeyle iyimserlik, çalışma hayatında güdüleyici, yüksek moralli, güçlü beklentileri ve pozitif hedefleri olan, zorluklar karşısında direnen, kişisel yeterlilikleri daha az ve psikolojik açıdan ise daha dinamik bireylerin ruh halini ifade etmektedir (Çalışkan, 2014:366).

Kısaca iyimserlik kavramı için iş hayatına özgü bir değerlendirmede bulunmak gerekirse iyimserliğin, yüksek üretkenlik, düşük seviyede devamsızlık ve yüksek başarı gibi çalışma hayatının önemli faktörleriyle anlamlı bir ilişki içinde olduğu düşünülebilir (Luthans ve Jensen, 2006). Bu sebepten iyimserlik kavramı bireyin iş ortamında gerçekçi bir durum değerlendirmesi yapabilmesi, meydana gelen başarı ve başarısızlıklara daha gerçekçi tespitlerde bulunup, kaynak ve becerilerine daha doğru, ulaşılabilir hedefler belirlenmesine yardımcı olabilir.

1.3.2.4. Dayanıklılık

Daha tepkisel bir nitelik taşıyan dayanıklılık kavramı, pozitif psikolojik sermaye boyutlarının diğerlerinden farklı olarak bireyin belirli bir risk ve olumsuz şartlar altında durumlara gösterdiği olumlu uyumu olarak tanımlanabilir (Masten ve Reed, 2002: 75).

Dayanıklılık, kişinin birçok olumsuz durum karşısında baş etme ve başarılı olma yeteneği olarak görülüp, bireyin hayatı boyunca devam eden çevresindeki değişiklikler ve belirsizlikler karşısında yaptığı mücadelelerin sonunda kazandığı karmaşık ve hassas bir süreçtir (Özkalp, 2009:495).

Dayanıklılık kavramı bireyin stresini azaltan ve sıkıntılı olaylarla mücadele yeteneğini destekleyen bir kişilik özelliğidir (Maddi, 2006:228). Maddi (2006), sıkıntıyla başa çıkmanın yanı sıra başarılı olabilmek için dayanıklılığın temel anahtarının psikolojik sağlamlık olduğunu belirtmektedir. Psikolojik sağlamlık bireylerin kendilerini daha az yalnız ve umutsuz hissetmelerine destek olmaktadır. Psikolojik sağlamlığa sahip bireyler diğer bireylere göre daha iyimser, dışadönük ve yeni yaşantılara açıktır (Güloğlu ve Kararımak, 2010:74).

Luthans ve Youssef (2004a) dayanıklılığı ifade ederken dayanıklılığın şu ayrıntısına dikkat çekmiştir : “olumsuz durumlarla karşılaşan dayanıklı bireyler, performanslarında sadece başladıkları noktaya geri dönmez, daha yüksek performansa ulaşabilir, yaşamlarında daha fazla anlam ve değer bulabilirler”.

Coutu (2002:48) ya göre dayanıklı insanların temel özellikleri;

- Gerçekliğin olduğu gibi kabul edilmeleri,
- Güçlü tutulan değerlerle desteklenen inançlara sahip olmaları,
- Zorluklar içerisindeyken umutsuzluğa kapılmak yerine, çözümler geliştirebilecek yeteneğe sahip olmalarıdır.

Örgütsel ortamda dayanıklılık ile ilgili yapılan çalışmalarda dayanıklılık ile performans arasında doğru orantılı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bu nedenle hızla değişen iş yaşamında, dayanıklılığı yüksek seviyede olan, değişime ayak uyduran, sorunlar karşısında yılmadan çaba gösteren bireylerin performanslarının artabileceği ortaya çıkmıştır (Çetin ve Basım, 2012:126).

Aslında, dayanıklılık olumsuz yaşam şartları ile yüz yüze gelindiğinde, kendine gelme gücünü veren en önemli unsurdur. Dayanıklılık seviyesi yüksek kişiler sıkıntılı ve olumsuz durumlarda iyi olma özelliklerini devam ettirirler. Bu kişiler kendilerini değiştirmek zorunda olduklarında bu değişim için çaba gösterirler (Erkmen ve Esen, 2012:57). Ayrıca dayanıklılığı yüksek olan bireyler;

rekabetçi, değişken ve belirsiz iş ortamının şartlarına uyum sağlamakta zorlanmazlar (Akçay, 2012:127).

Dayanıklılığın daha çok olumsuz olaylarda etkisini gösterdiği düşünöldüğünde, kavramın iş hayatına özgü stresli dönemlerde bireyin olumsuz durumlarla başa çıkmasını kolaylaştıran bir özellik olduğu savunulabilir (Luthans, 2002a:61).

Dayanıklılığın, bireyleri işin veya hayatın stresinden kaynaklanan fiziki ve zihinsel rahatsızlıklardan koruduğu belirtilmektedir (Güler, 2012:152).

Çalışma yaşamında dayanıklılık seviyesini arttırmak için (Çınar, 2011:25);

- Çalışma ortamlarında profesyonel çalışma ağlarının kurulması,
- Olumlu düşöncelerin teşvik edilip, sürdürölebilmesi,
- Çalışanların duygusal zekâlarının farkına varmalarının ve bunun geliştirmelerinin sağlanması,
- İş ve yaşam dengesinin sağlanması,
- Deneyimlerden kazanç elde etme ve bu deneyimleri kullanabilme yeteneği önemlidir.

Psikolojik dayanıklılık kavramının çalışma yaşamında uygulanmasındaki amaç; yöneticiler, çalışanlar ve örgütlerdeki mevcut güçlü kapasiteyi ortaya çıkarabilmektir (Luthans ve diğ., 2006:112).

1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Örgütlerde Geliştirilmesi

Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının ölçölebilir ve geliştirebilir olması pozitif psikolojik sermayenin yönetilebilir olduğunu göstermektedir (Güler, 2012:153). Aşağıdaki tablo 2 de örgütlerde pozitif psikolojik sermaye boyutlarının geliştirilip yönetilebilmesi için gerekli stratejiler gösterilmektedir.

Tablo 2. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Örgütlerde Geliştirilmesi İçin Gerekli Stratejiler

Öz-yeterlilik	Başarı deneyimi Gözlem sonucu öğrenme/model olma Sosyal ikna Olumlu geri bildirim Psikolojik ve fizyolojik uyarılma
Umut	Hedef belirleme Alt hedefler belirleme Katılımcı girişimler Yöneticilerin çalışanlara güven göstermesi Hazırlıklı olma Beklenmedik olaylara karşı planlama Zihinsel prova Yeni hedefler belirleme
İyimserlik	Geçmiş için hoşgörü Şimdi için takdir Gelecek için fırsat kollama
Dayanıklılık	Değer odaklı stratejiler Risk odaklı stratejiler Süreç odaklı stratejiler

Kaynak: (Luthans ve diğ., 2004).

Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının geliştirilmesinden kısaca bahsedecek olursak;

- **Öz-yeterlilik boyutunun geliştirilmesi:** Bireylerin öz-yeterlilik geliştirme yollarından birisi başarı deneyimi olarak ifade edilmiştir. Bu sebepten öz-yeterlilik seviyesini geliştirmek için bireylerin zor ama başarılabilir, açık ve yakın hedeflere odaklanması gerekmektedir. Öz-yeterliliğin geliştirilmesindeki diğer yöntem ise gözlemdir. Başarılı ve somut olaylar bir model olarak kullanılabilir. Bireyin kendini psikolojik olarak zor durumdaymış gibi düşünmesi de öz-yeterliliğin gelişimine katkı sağlar. Bunların yanında, olumlu geri bildirim ve sosyal ikna da öz-yeterliliğin gelişimine katkı sağlamaktadır.
- **Umut boyutunun geliştirilmesi:** Bireylerin hedeflerini net bir şekilde belirleyip, bu hedefleri alt hedeflere bölerek sürece katması umut düzeyini geliştirmeye yönelik bir yöntemdir. Ayrıca yöneticilerin çalışanlarına güven aşılması, çalışanlarına güvendiğini hissettirerek yetki ve sorumluluk vermesi onların hedeflerine ulaşmada daha istekli olmalarına neden olacaktır. Çalışanlar, beklenmedik olayların çözümünde kendilerini, aniden beliren olaylar karşısında beyin fırtınası yaparak yeni hedefler belirleme konusunda her zaman hazırlıklı bulundurmalarıdır.
- **İyimserlik boyutunun geliştirilmesi:** İyimserlik boyutunun geliştirilebilmesi için bireyin geçmişteki başarısızlıklarını bir deneyim olarak görüp kabul etmesi, hayatının pozitif yönlerinden memnun olması ve belirsizlikler karşısındaki büyüme/gelişme fırsatları yakalayarak kendinden emin bir şekilde adım atması gerekmektedir.
- **Dayanıklılık boyutunun geliştirilmesi:** Dayanıklılık boyutunun geliştirilebilmesi için istenmeyen sonuçların meydana gelme olasılığını arttıran riskleri azaltmaya, bireylerin insani, sosyal ve psikolojik sermayelerini arttırmaya ve beklenmedik durumlarda oluşabilecek risk unsurlarını yönetebilmek için adaptasyon gücünü harekete geçirmeye dayalı stratejilere odaklanılmalıdır.

1.5. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Literatürde Araştırması

1.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili literatürde yurt içinde yapılan araştırmalar ve sonuçları şunlardır:

Akçay (2011) ve Akçay (2012) tarafından kamuda çalışan yönetici ve işçilerle yapılan araştırmada çalışanların sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki gözlemlenmiştir.

Akdoğan ve Polat (2013) tarafından Tokat'ta farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin performans üzerinde önemli etkisinin olduğu saptanmıştır.

Battal (2013) tarafından Gümüşhane, Erzurum, Van, Hakkâri illerinde akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermayenin dönüşümcü liderlik ve yaratıcılıkla arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Berberoğlu (2013) tarafından Rize ilindeki doktor ve hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada doktor ve hemşirelerin pozitif psikolojik sermayelerinin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmış ve araştırmalar sonucunda katılımcıların pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çınar (2011) tarafından beyaz yakalılar üzerinde yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunamamış fakat genel pozitif psikolojik sermaye ve boyutları ile genel örgütsel bağlılık ve boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Fakat pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çetin ve Basım (2012) tarafından kamuda çalışan yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırmada pozitif psikolojik sermaye kavramı “örgütsel psikolojik sermaye” olarak ifade edilmiş ve yapılan analizler sonucunda Örgütsel Psikolojik Sermaye ölçeğinin güvenilir ve geçerli olduğu doğrulanmıştır.

Dönmez (2014) tarafından seyahat acentesi çalışanları üzerine yapılan araştırmada çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, iş gören potansiyeli ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Erkmen ve Esen (2012) tarafından bilişim sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada demografik değişkenlerle ilgili bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Sonuçlara göre, pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanların, yönetici durumunda, erkek, yaşça büyük ve toplam kıdemi fazla olan çalışanlar olduğu saptanmıştır. Ancak eğitim düzeyi, kurumdaki çalışma süresi ile pozitif psikolojik sermaye arasında ilişki bulunamamıştır.

Keser (2013) tarafından İstanbul ilinin Avrupa yakasındaki yöneticiler üzerinde yapılan araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin pozitif psikolojik sermaye ve otantik liderlik seviyelerinin ortalamalarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bunun sonucunda Pozitif psikolojik sermaye boyutları ile otantik liderlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Oruç (2015) tarafından İstanbul ilinde bulunan bazı devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile politik davranışlar arasında negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur.

Savur (2013) tarafından bir kamu kuruluşunda yapılan araştırma sonucunda yöneticilerin otantik lider özellikleri ile çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Topçu ve Ocak (2012) tarafından Bosna Hersek ve Türkiye'deki sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik algısı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Yıldız (2015) tarafından İstanbul ili Fatih ilçesindeki Kamu Hastanelerine Birliğine bağlı 7 hastanenin sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

1.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili literatürde yurt dışında yapılan araştırmalar ve sonuçları şunlardır:

Avey vd. (2006) tarafından ABD’de bir firmanın yöneticileri üzerinde yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile istemli ve istemsiz olarak mazeretsiz olarak işe gelmeme arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

Luthans vd. (2005) tarafından Çin’de bulunan üç üretim işletmesi çalışanları ile yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Genel olarak pozitif psikolojik sermaye ile yaş arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, cinsiyet açısından bir ilişki bulunamamıştır (Yıldız, 2015:37).

Jensen ve Luthans (2006) tarafından yapılan araştırmada girişimcilerin genel pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile otantik liderlik algıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Larson ve Luthans (2006) tarafından ABD’de teknoloji üreten bir işletme çalışanları üzerinde yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Luthans ve Youssef (2004a) tarafından yapılan çalışma sonucunda, pozitif psikolojik sermaye yönetiminin, bireylerin yetenekleri, kuvvetli tarafları ve psikolojik sınırları doğrultusunda; verimli, ahlaki, devamlı sonuçlara ulaşmada ve rekabet avantajı sağlamada etkili bir yol olduğunu savunmuştur.

Norman (2006) tarafından ABD’de çeşitli sektörlerde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, güvenin, pozitif psikolojik sermaye ve otantik liderlik üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda liderin pozitif psikolojik sermaye seviyesi onunla ilgilenen çalışanların üzerinde bir etki oluşturduğu ortaya çıkmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin açıklık, yönetime güven, bütün olarak lideri değerlendirmede pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Luthans ve Avey (2009) tarafından yapılan bir araştırmada iş görenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile stres belirtisi ve rapor edilmiş, işten

ayrılma eğilimi düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Dönmez, 2014:92).



İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL GÜVEN

2.1. Örgütsel Güven Kavramı

2.1.1. Güven Kavramının Tanımı ve Önemi

Güvenin Türkçe kelime anlamı; “korku, çekinme, kuşku, duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016). Güven, herkes tarafından kolaylıkla anlaşılan fakat açıklanması zor bir ifadedir. Çünkü güven birden çok bireyle ilgili ve soyut bir kavramdır (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008:212).

İnsan ilişkilerinin uzun ve sağlıklı olması için gerekli en önemli yapı taşı güvendir. İnsanların birbirlerine davranışları, tutumları, sosyal ilişkileri ve beklentileri sonucunda güven oluşmaktadır (Tokgöz, 2012:11). Güven, tarihin başlangıcından itibaren bireysel ve toplumsal ilişkilerin unsurları arasında olan insanın doğasında bulunan varlığı ve yokluğu ile hissedilebilen bir duygudur. Güven duygusunun bulunmadığı ilişkilerin sürdürülemeyeceği düşünülmektedir (Asanakutlu, 2001:2).

Güven psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi, ekonomi, yönetim, tarih ve sosyobiyojoloji gibi farklı birçok sosyal bilim alanında dikkat çekmiş ve incelenmiştir (Halis ve diğ., 2007:188). Aynı zamanda güven, bireylerin tüm sosyal ilişki ve tecrübelerinin sonucu, sahip olduğu kültür ve ahlaki değerlere göre değişen dinamik bir kavramdır (Dinç, 2007:24).

Birçok araştırmacı güveni farklı şekilde ifade etmiştir. Bazıları tek boyut olarak ele alırken bazıları ise güven kavramına yeni boyutlar eklemiştir. Güven ile ilgili tarihsel süreç içinde yapılan tanımlar kronolojik olarak tablo 3 de gösterilmiştir.

Tablo 3. Güven Tanımları

Kaynak	Güven
Deutsch (1958)	Güven, bir olayın gerçekleşmesinden sonra olumsuz sonuçlar yerine olumlu sonuçlar oluşacağına dair olumlu beklentidir.
Griffin (1967)	Güven, riskli bir durumda arzulan amaca ulaşmak için bir kişinin beklenen şekilde davranacağına ilişkin inançtır.
Zand (1972)	Güven, diğer tarafın eylemleri üzerinde kişisel zayıflık ve denetim eksikliği oluşturan, bireyin belirsiz olayların sonucu olarak faydacı beklentiye dayanan kararıdır.
Cook&Wall (1980)	Güven, bir bireyin, diğer bireylerin kelimeleri ve hareketlerine yüklediği iyi niyetin derecesidir.
Hosmer (1995)	Güven, bir kişi, grup veya işletme tarafından bir başka kişi, grup veya işletmenin ortak çabalarını veya ekonomik birliklerini, haklarını, çıkarlarını koruyacağı ve tanıyacağı üzerine kabul edilmiş inanıştır.
Mayer,Davis ve Schoorman (1995)	Güven, güvenilen kişinin, güvenen kişi için önem taşıyan davranışlar sergileyeceği beklentisi taşıması, güvenilen kişiyi kontrol etmeyi yada izlemeyi düşünmeksizin ona karşı savunmasız kalmaya gönüllü olmasıdır.
McAllister (1995)	Güven, bir kişinin, başka birinin kelimelerini, hareketlerini ve kararlarını esas alarak ona yüklediği itimadın derecesidir.
Cummings ve Bromiley (1996)	Güven, kişi veya grupların başka kişi veya gruplar üzerindeki inanışıdır. Bu inanış: (a) açık veya kapalı olarak verilen söze göre davranılarak çaba sarf edilir (b) ne olursa olsun dürüstlük önde gelir (c) fırsat oluşsa bile diğerine karşı avantaj sağlamaya çalışılmaz.
Bhattacharya, Deviney Pillutla (1998)	Güven, olumlu sonuçların oluşacağı beklentisidir.
Rousseau ve diğ. (1998)	Güven, olumlu beklentiler sonucunda başka niyet ve davranışları açıktan kabullenmeyi sağlayan psikolojik bir davranıştır.
Kramer (1999)	Güven, karşı tarafın gelecekteki hareketleri ile ilgili beklentilerin, varsayımların, ya da inançların olumlu, faydalı veya en azından zararlı olmayacağı inanışıdır.
Howard C.Warre (2003)	Güven, bir olguya ya da bir başkası tarafından ortaya konan fikrin gerçekliğine inanmak, itimat etmektir.

Tablo 3. Güven Tanımları

Lewicki, Mcallister ve Bies (1998)	Güven, bir bireyin karşı tarafı kontrol etmeyi düşünmeksizin, karşı tarafın birey için önemli bir faaliyette bulunacağına dair bir beklentiye sahip olması ve bireyin karşı tarafın faaliyetlerine karşı savunmasız kalmaya gönüllü olmasını ifade eden bir kavramdır.
Erdem ve İşbaşı (2002)	Güven, taraflar arasında yaşanan ve belirsizlikle açıklanabilen bir etkileşim dinamiğinde, bir tarafın, karşı taraftan bireysel olarak yarar göreceğine ya da en azından zarara uğramayacağına yönelik olumlu beklenti içerisinde olmasıdır.
Arı (2003)	Güvenen bireyle güvenilen bireyin bir arada buldukları süre ve elde ettikleri ortak deneyimlere bağlı olarak, tarafların belirli özelliklerinden etkilenen, güvenilen kişinin karşı tarafa zarar verici bir davranışta bulunmayacağı, buna karşın güvenenin bazı beklentilerini karşılayacağı doğrultusunda beklenti ve inanç içeren psikolojik bir durumdur.
Tüzün (2007)	Güven, hem kişiler arası ilişkilerin bir sonucu hem de kültürel ahlaki değerlerle, günlük yaşam ve iş deneyimine göre değişen dinamik bir olgudur.
Bökeoğlu ve Yılmaz (2008)	Güven, bir kişi ya da grup arasındaki ilişkide karşıdakinin fedakârlık göstereceğine ve bunun kişiye katkı sağlayacağına ilişkin beklenti olarak tanımlanabilir.

Kaynak: (Yıldırım, 2014:6-7).

Tabloda bulunan güven kavramlarının tanımları kronolojik olarak incelendiğinde kavramın içeriksel değişimini fark etmek mümkündür. Bu tanımlardan yola çıkarak güven, bireyin karşısındaki bireye, kendisine yönelik zararlı olabilecek düşünce ve davranış içinde bulunmayacağına yönelik riskli bir inanç içinde bulunması olarak ifade edilebilmektedir (Uslu, 2013:22). Literatürde birçok farklı bakış açısı ve yaklaşımların bulunmasına rağmen, güven kavramının birey ve grup davranışları üzerinde etkili olduğu konusunda görüş birliği sağlandığı görülmektedir.

Sosyal ilişkilerin temel taşlarından birini oluşturan güven üç temele dayandırılmaktadır:

- **Kendine Güven Duymak (Özgüven):** Bireyin kendine güven duyması kendisini ve sınırlarını kabul etmesiyle başlayıp, kendi iç sesini dinlemesiyle şekillenmektedir. Özgüven, başkalarına güvenmenin ve güvenilir olmanın temelini oluşturmaktadır (Asanakutlu, 2002:2). Dolayısıyla bireyin kendi düşüncelerine, hayallerine, sahip olduklarına ve

onlarla başarabileceklerine inanması, birey için doğru olanı bulabilmesi ve hayatında meydana gelen değişimlere olumlu ve etkili reaksiyon verebilmesini sağlamaktadır (Yurtseven, 2011:56). Kendine güvenmeyen ve güvenilir olmayan bir bireyin başkalarına güvenme olasılığı da düşük olacaktır (Asanakutlu, 2002:2).

- **Güvenilir Olmak:** Bir bireyin güvenilir olarak nitelendirilebilmesi için sözünü tutması, kişisel anlamda bir bütünlük sergilemesi, bir görevi yapacak yetkinlik ve beceriye sahip olması, dürüst olması ve sorumluluk sahibi olması gerekmektedir(Asanakutlu, 2002:2). Bireyin çevresindeki insanların ona güvenmesi için evrensel nitelikleri taşıyan doğruluk dürüstlük gibi davranışları insanlarda oluşturması gerekmektedir. (Aksoy, 2009:6).
- **Başkalarına Güven Duymak:** Bireylerin bir amaç doğrultusunda bir arada yaşamaları oldukça önemlidir. Başkalarına güvenmek kişilerin beklentilere, kişisel özelliklere, dünya görüşüne, risklere ve çıkarlara bağlı karmaşık bir süreçtir. Birey çevresindekilere güvenmek ister çünkü güvenin olmadığı ilişkiler ve bilgi alışverişleri yüzeysel olur (Aksoy, 2009:6).

Güven kavramı dayandırıldığı temeller dikkate alındığında; gönüllülük esasına dayalı bir şekilde bireyin karşısındakine inanıp ondan zarar gelmeyeceğine inanarak, karşısındakinin faaliyetlerine karşı savunmasız kalıp risk alma niyetini içeren psikolojik bir durumdur (Yıldırım, 2014:9). İş ortaklıkları, anlaşmalar, dostluklar ve daha birçok samimi ilişkiler güven duygusunun varlığı ile meydana gelmektedir ve bireyin çevresi ile olan tüm ilişkilerinin temelini oluşturmaktadır.

2.2.2. Örgütsel Güven Kavramı

Küreselleşen iş ortamında, kamu ve özel sektördeki örgütler, hızlı değişimlerle, yeni teknolojilerle ve sürekli artan rekabetle karşılaşmaktadır. Bundan dolayı da yöneticiler yüksek kalite sağlamak, rekabet gücünü arttırıp örgüt için olumlu sonuçlara ulaşabilmek için çalışanları arasında güven duygusunu geliştirmeye ve karşılıklı güven duygusuna sahip çalışanlarla birlikte olmaya önem vermektedir (Demircan ve Ceylan, 2003:139).

Örgüt, insanın duygu ve düşüncelerinden hızla etkilenen sosyal bir yapıdır. Bundan dolayıdır ki, sosyal ortamlarda güven kavramının oluşması ve sürdürülebilmesi sağlıklı ve sürekli olan ilişkilere bağlıdır. Bu sebepten güven, örgüt ortamında bulunan çalışanlar arasında gelişen veya geliştirilecek olan ilişkilerde var olması beklenen temel ve önemli duygudur (Asanakutlu, 2002:2).

Örgüt çalışanlarının mutlu ve başarılı olmaları açısından bakıldığında da örgütsel güven örgütler için vazgeçilmez önemli bir değer olarak görülmektedir. Rekabet şartlarının ağırlaştığı günümüz ortamında örgüt yönetiminin performans, verimlilik, iş doyumunu artırması; örgütsel güveni oluşturup bu güveni koruyabilmesi ile mümkündür (Asanakutlu, 2002:11).

Örgütsel güven, örgüt çalışanlarının iyiliği için karşılıklı saygı ve hoşgörüyeye dayanan olumlu davranışların sonucunda yavaş yavaş ortaya çıkan ve ölçülü bir şekilde kazanılan bir olgudur (Aksoy, 2009:45). Bireysel ve örgütsel hedeflerin gerçekleşmesinde, örgütsel bağlılığın ve performansın artmasında önemli bir etken olarak gösterilmektedir. Bundan dolayı örgütsel güven, çalışanların güvende olduklarını, desteklendiklerini hissetmeleridir (Özler ve diğ., 2010:51).

Sosyal sermayenin ana ögesi olarak kabul edilen güven, örgüt çalışanlarının bir arada olmasına ve etkili ilişkiler kurulup geliştirilmesine zemin hazırlayan öğelerin başında gelmektedir (İşcan ve Sayın, 2010:196). Örgütsel güven, örgüt içinde yaratılan psikolojik bir durumdur ve çalışanların söylemlerinden ziyade buldukları ortamdaki karşılıklı duygu, düşünce ve davranış kalıplarının etkisi ile şekillenir (Çelik, 2015:18). Örgütsel güven kişiden çok kuruma odaklıdır (Demircan ve Ceylan, 2003:139). Literatürde, örgütsel güven ile ilgili yapılan tanımlamalarda örgütsel güvenin dinamik, iletişime dayalı, kültürel temelli, düzeyli ve birçok boyutu içeren farklı özelliklerinden bahsedilmektedir (Çintay, 2013:26).

Bireyin örgüt ortamında güvenilir davranışlar sergilemesi, her şeyden önce bireysel sorumluluk ve bireysel eğilimlerle ilişkilidir (Erdem, 2003:169). Örgüt ortamında güvenin oluşabilmesi için örgüt çalışanlarının örgüt tarafından

belirlenen vizyon, değer ve inançları benimsemesi ve bu doğrultuda tutum ve davranışlar sergilemesi gerekmektedir (Çelik, 2015:17).

Örgütsel güven bireyin veya örgütün; örgüt içinde açık ve kapalı vaatlerine uygun ve iyi niyetli davranmasını, verilen sözlerde dürüst olmasını, ne olursa olsun karşı tarafın durumundan çıkar sağlamamaya ilişkin tutum ve davranışlarını kapsar (Terekli, 2012:28).

Örgütsel güven kendiliğinden oluşan bir kavram değildir. Bu duygunun oluşturulabilmesi için yönetimin güven duygusunu örgüt üzerinde yapılandırması ve dikkatli bir şekilde yönetmesi gerekmektedir (Sayın, 2009:15). Üst kademe yöneticiler ile ara kademe yöneticilerin davranışları örgütsel güvenin kaynağını oluşturmaktadır (Şimşek ve Taşçı, 2004:3). Yöneticilerin sergilediği kişilik özellikleri örgütsel güven, vizyon ve değerlerin oluşmasında çok büyük etkiye sahiptir. Bu sebepten örgütlerdeki yöneticiler güven kavramının oluşmasında çok önemli bir rol oynamaktadırlar (Çelik, 2015:17). Literatürde örgütsel başarı için güvenin olması gerektiği, fakat kısa zamanda örgütsel güvenin oluşmadığı, uzun ve özverili çabalar sonucunda oluştuğu, kaybedilmesinin ise anlık olduğu konusunda fikir birliğine varılmıştır.

Örgütsel güven: “Belirli amaçların gerçekleşmesi için oluşturulan örgütsel yapı içerisinde bu yapıyı oluşturan tüm öğelerin doğruluk, inanç, bağlılık ve samimiyet bağlamlarında birbirlerine karşı duydukları soyut ama davranışlarda somutlaşan bir süreçtir.” Örgütsel güven örgütün hedeflerine ulaşmada ve varlığını devam ettirmede örgütler açısından çok büyük stratejik öneme sahiptir (Arslan, 2009:276).

2.2. Örgütsel Güven Modelleri

Örgütsel güven birçok araştırmacı tarafından farklı teorilerle ele alınmıştır. Bu bölümde literatürde en sık karşılaşılan ve örgütsel güven kavramını çeşitli açılardan ele alıp tanımlayan önemli araştırmacıların geliştirmiş olduğu güven modellerine yer verilmiştir.

2.2.1. Mishra Güven Modeli

Mishra hem örgütler hem de bireyler için geçerli açıklık, ilgililik, yeterlik, itimat edilirlilik olmak üzere dört boyutlu bir güven modeli oluşturmuş ve bu boyutların güven algılamasını oluşturduğunu söylemiştir (Kalemci Tüzün, 2007:110)

Tablo 4. Mishra Güven Modeli Boyutları

Boyut	Anlam
Yeterlilik	Kişi ya da örgütten beklenen standartları gerçekleştirebilme yeteneğine yönelik emin olma durumunu ifade eder.
İtimat Edilirlilik	Söylemler ve eylemlerde tutarlılık beklentisini ifade eder.
Açıklık	Güvenen ve güven duyan arasındaki iletişimin açık ve dürüst algılanmasını ifade eder.
İlgililik	Diğerlerinin refahına yönelik ilgiyi ifade eder.

Kaynak: (Kalemci Tüzün, 2006:38).

Tablo 4'te Mishra'nın güven modeli boyutlarının ifadeleri gösterilmiştir. Yeterlilik: Mishra güven modelinin olmazsa olmaz olarak gördüğü ilk örgütsel güven boyutudur. Yeterlilik örgütsel güvene adapte edildiğinde, örgütün yaşamını devam ettirebilmesi yeteneği ile birlikte, liderlikte etkinlik varsayımı kapsamını genişletir (Kalemci Tüzün, 2007:110). İtimat Edilirlilik: Söylemlerde tutarlı ve güvenilir olma beklentisi örgütsel güveni oluşturur (Zorlu Yücel, 2006:52). Örgütteki yöneticilerin tutarlı davranışları örgütte güven ortamının oluşmasına ve diğer çalışanların da bundan doğrudan etkilenmesine yardımcı olacaktır. Açıklık: Örgütteki güveni oluşturmada en önemli boyuttur çünkü çalışan ve yönetici arasındaki güven ilişkisinin oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar yöneticilerin açık ve dürüst olduklarını hissettiklerini zaman kendilerini güvende hissederler (Tokgöz, 2012). İlgililik: Samimiyet ve açıklığın açıklıkla

birleşmesi sonucu ortaya çıkan ilgililik boyutu çalışanların yöneticiler tarafından ilgi görüyor algılamasıyla meydana gelir (Zorlu Yücel, 2006:52).

Mishra'ya göre, güven modelinde ifade edilen bu dört boyut birbirini etkilemekte ve birbirinden etkilenmektedir. Bu sebepten Mishra karşılıklı güvende güvenin tüm boyutlarının mevcut olmasını gerektiğini savunmaktadır. İfade edilen boyutlardan birinin noksan olması durumunda güven ilişkileri üzerinde negatif bir etkiye sahip olacağını belirtmiştir (Demir,2011:16).

2.2.2. Bromiley ve Cummigs Güven Modeli

Bromiley ve Cummigs bireysel ve örgütsel güveni birbirinden ayırarak bireysel güveni, bireyin ilişki ve davranışlarındaki beklentilerini, örgütsel güveni ise bireyin örgütsel ilişkilerden beklentilerini ifade ettiğini savunmuştur. Bromiley ve Cummigs çalışan davranışlarını açıklamak için güveni; bilişsel, duygusal ve niyetsel unsurların bir araya gelmesiyle oluşan bir olgu olduğunu belirtmiştir (Kalemci Tüzün, 2007:111).

Tablo5. Bromiley ve Cummigs Güven Matrisi

		GÜVEN PARÇALARI		
		Duygusal	Bilişsel	Niyetsel
GÜVEN BOYUTLARI	Bağlılığı koruma			
	Dürüst Şekilde Tartışma			
	Avantaj Sağlamaktan kaçınma			

Kaynak: (Kalemci Tüzün, 2006:4).

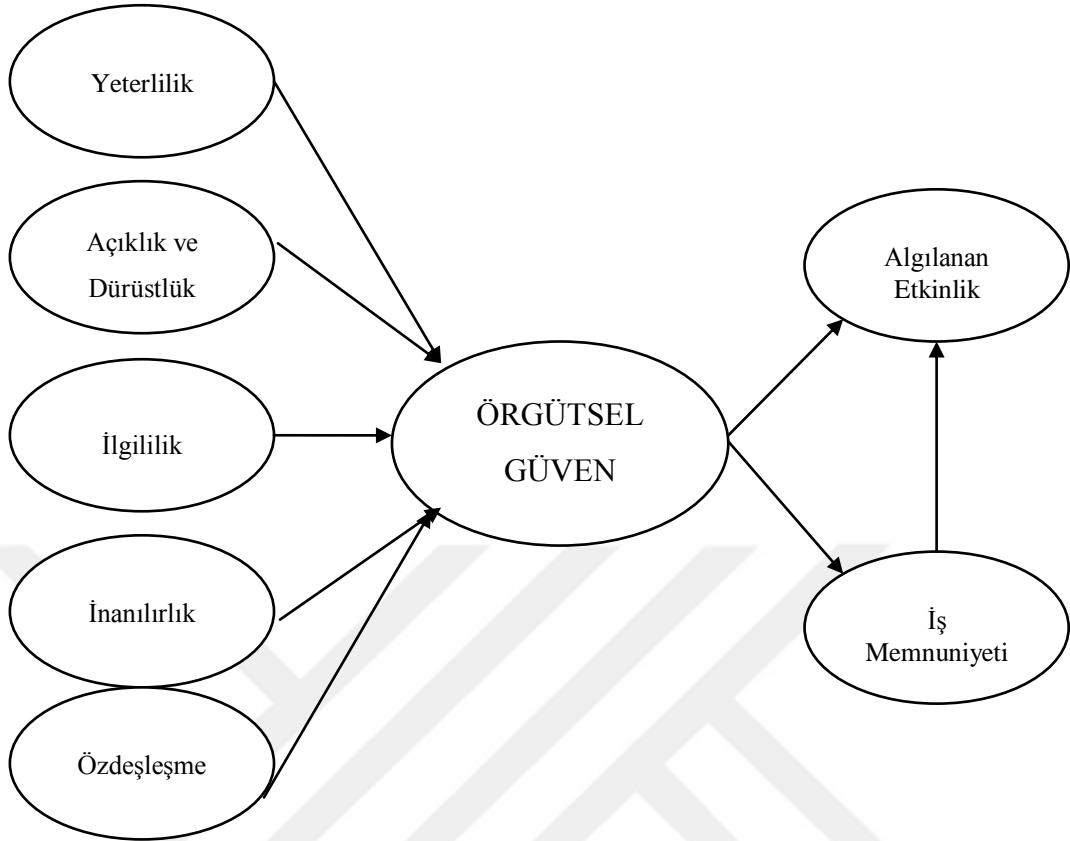
Tablo5'te belirtilen güven matrisinde güven, bireyin veya örgütün diğer birey veya örgüt üzerindeki inançları olarak değerlendirilmiştir. İlk boyutun bağlılık oluşturmak için bireyin itimat edilir davrandığını, ikinci boyutun birinci boyutu kapsayarak güvenli birey hareketlerinin bireylerin istekleriyle tutarlı

olduğunu ve güvenli bireyin fayda sağlamaktan kaçındığını savunur. Bromiley ve Cummigs bu üç boyutu kabul edip bu boyutlara göre sergilenen davranışları güvenilir davranış olarak ifade etmiştir (Kalemci Tüzün, 2006:41).

2.2.3. Shockley-Zalabak , Ellis ve Winograd Güven Modeli

Mishra'nın yeterlilik, açıklık, ilgililik ve itimat edilebilirlik olarak ifade ettiği güven boyutlarına Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd özdeşleşme boyutunu da ekleyerek beş boyutlu bir model geliştirmiştir. Örgütsel güvenin ölçülebilmesi için bu beş boyutun değerlendirilmesi gerekmektedir. Özdeşleşme boyutu, örgüt üyelerinin örgütsel amaçlar, örgütsel değerler, inançlarla birleşip birleşmediğini ölçmektedir (Aksoy, 2009:71).

Özdeşleşme, çalışanların yaptıkları işi daha anlamlı bulup bundan dolayı da daha fazla motive olmalarına yardımcı olmaktadır. Örgütle kendisini özdeşleştiren bireyin örgütsel bağlılığı artar ve örgütlerini destekler davranışlara yönelirler. Örgütle özdeşleşen bireyin örgüte güveni ve verimliliği artacaktır. Ters bir durumda ise birey örgüte yabancılaşarak daha düşük örgütsel güven ve verimlilik düzeyine sahip olacaktır (Aşar, 2013:81).



Şekil 5: Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli Parametreleri

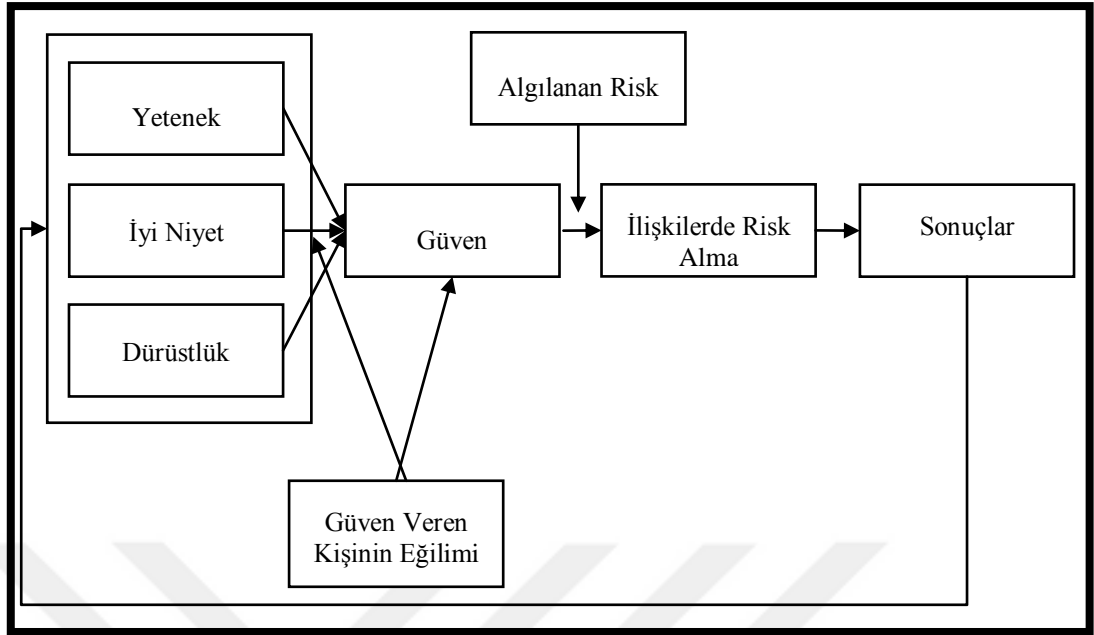
Kaynak: (Shockley-Zalabak vd., 2000; Kalemci Tüzün,2006:42).

Şekil 5’te. Shockley-Zalabak’ın tanımladıkları güven boyutlarının örgütsel güveni doğrudan etkilediği ve algılanan etkinlikle beraber iş memnuniyeti üzerinde de etkiye sahip olduğu gösterilmiştir.

2.2.4. Mayer, Davis ve Schoorman Güven Modeli

Güven, bireyin karşısındaki bireylere güvenmesini sağlayacak bir takım unsurları içermektedir. Bu unsurların bir bireyde var olması o bireye güven duyma olasılığını arttırmaktadır. Bireylerin karşısındakilere güven duymalarında yetenek, iyi niyet ve dürüstlük unsurları etkilidir (Altunkaya,2011:5).

Mayer, Davis ve Schoorman güven kavramını, “bireyin herhangi bir kontrol etkisi olmadan, karşısındaki bireyin davranışlarının kendi beklentilerini karşılayacak yönde gelişeceğine dair bir inanç duyması ve bu inanç doğrultusunda karşısındaki kişinin eylemlerine kendisini savunma gereği duymaksızın açık oluşu” şeklinde ifade etmişlerdir (Kamer, 2001:34).



Şekil 6: Mayer, Davis ve Schoorman Güven Modeli Parametreleri

Kaynak: (Aktaran: Polat, S. 2009:40).

Bu modelde güven ilişkisi içindeki tarafları güvenilen ve güvenen olarak ikiye ayırıp, bireylerin farklı özelliklerinin güvene olan etkisi ile risk ve güven ilişkisi incelenmiştir. Modelde güven için belirlenen ilk özellik, güven eğilimidir ve tek yönlüdür (ZorluYücel, 2006:54) Tarafların arasındaki karşılıklı güven göz önünde bulundurulmaz. Güvenen bireyin, karşısındaki bireyi güvenilmeye değer algılaması, güven seviyesine karar vermedeki en önemli unsurdur (Afşin, 2013:82). Bu doğrultuda sağlam bir model oluşması için, güvenilecek kişinin ya da yöneticinin yetenek, iyi niyet ve dürüstlük kavramları ile ilişkili olduğunu savunmuşlardır (Aksoy, 2009:73).

Model ile ilgili yapılan değerlendirmelerde, güven ilişkisindeki tarafların güvenen ve güvenilen olarak ikiye ayrılması, güven kavramını, özelliklerini ve unsurlarını açıklamakta oldukça tutarlı bir model olduğu savunulmaktadır (Aksoy, 2009:75).

2.3. Örgütsel Güven Boyutları

Örgütsel güven boyutları konusundaki araştırmalar yöneticiye, çalışma arkadaşlarına ve örgüte güven üzerine yoğunlaşmıştır. Bu bölümde bunlardan kısaca bahsedilecektir.

2.3.1. Yöneticiye Güven

Yönetici ve çalışan arasındaki iletişim güven ilişkisinin oluşmasında ve gelişmesinde önemli bir unsurdur. Yöneticiler çalışanları ile arasında güvenli davranış ilişkileri kurmak isterler. Örgütsel anlamda güven ilişkisinin başlaması yöneticinin sorumluluğundadır (Omarov, 2009:17). Yönetici ile çalışan birey arasındaki güvenin oluşması için yöneticide tutarlı ve saygın davranış, denetimi paylaşma ve dağıtma, ilgili olduğunu gösterme ile etkin iletişim davranışlarına sahip olduğu algısını çalışanlarına hissettirebilmesi gerekmektedir (Sayın, 2009:52). Yönetici maddi ve maddi olmayan varlıklarına özen gösterirken, çalışanlara da insanlığın gerektirdiği şekilde davranmak zorundadır (Terekli, 2010:37).

Çalışanlar tarafından etkin ve sorunları çözmeye başarılı olduğuna inanılan yönetici ile çalışanlar arasında güven oluşması nispeten daha kolaydır (Kılınç, 2010:44). Bunun yanı sıra yöneticilerin çalışanların güvenini kazanabilmesi için bireysel olarak değil, örgütü düşünerek hareket etmesi gerekmektedir. Çalışan yöneticiye güvendiğinde bunu genelleştirip bütün örgüte güvenir, çünkü yönetici örgütün temsilcisi olarak algılanmaktadır (Çimen, 2007:93).

Yöneticilerin, çalışanlara yaptıkları işi anlama konusundaki psikolojik özgürlüklerini vermesi sonucunda, bireylerin yönetici ile arasında oluşacak bağ yöneticiye olan güvenin artmasına olanak sağlayacak özelliklerdendir (Terekli, 2010:40).

Başkalarına iş yaptırabilmek, etkili ve verimli bir şekilde örgütsel hedeflere ulaşmak için yöneticilerde bulunması gereken bazı önemli özellikler şu şekilde sıralanabilir (Mucuk, 2005:135).

- Nesnel ve adil olma,
- İnsanlarla sevgiye dayalı iletişim kurabilme,

- Olaylara mantıklı bakıp, analiz, sentez ve muhakeme gücüne sahip olma,
- Teknik bilgi ve tecrübeye sahip olma,
- Ayrıcalık sahibi, dinamik ve azimli olma,
- İfade yeteneğine sahip olma,
- Dış görünüşü ile çevreden kabul görme,
- İkna yeteneğine sahip olma,
- Sorumluluk duygusuna sahip olma,
- Güçlü irade ve kendine güven duygusuna sahip olmadır.

Yöneticilerde bulunan bu özellikler çalışanların yöneticiye güven duyulmasını sağlarken, çalışanlarında örgüte karşı duyduğu memnuniyet ve güven düzeyinin artmasına yardımcı olmaktadır (Reyhanoğlu, 2006:44).

Bir örgütte güven oluşması durumunda, çalışanlar kendilerini daha rahat hissedecekler ve huzurlu bir ortam içinde çalışacaklardır. Yöneticilere ve yönetime olan güven arttıkça performansın, örgütsel bağlılığın, bilgi paylaşımının, verimliliğin, üretkenliğin, kararlara katılımın arttığı, çatışma ve işten ayrılmaların ise azaldığı görülmektedir. (Topaloğlu, 2010:45). Buna karşın çalışanların kendilerini sadece örgütün hedeflerine ulaşmasında bir araç olarak algıladıklarını hissetmeleri yönetime olan güveni sarsabilir. Bundan dolayı yöneticiler çalışanlara karşı her zaman ilgili, açık ve duyarlı olduklarını hissettirmek zorundadırlar (Günaydın, 2001:24).

Sonuç olarak, örgütlerde güven ortamının oluşmasında ve güven düzeyinin belirlenmesinde yöneticinin rolü azımsanamayacak kadar fazladır (Terekli, 2010:39). Bu sebepten güvenilir bir yöneticinin beklenen davranışları sergilemesi ve çalışanlarla bütünleşmesi gerekmektedir.

2.3.2. Çalışma Arkadaşlarına Güven

Çalışma arkadaşlarına duyulan güven, bireyler arasındaki güven tanımlamalarına uyarlandığında, çalışanların birbirlerine karşı olumlu tutum ve davranış sergilemeleri, gerekli durumlarda birbirlerine yardım etmelerini ve birbirlerine açık ve dürüst olmalarını ifade eden bir kavramdır (Günaydın, 2001:28).

Örgütü hareketli hale getiren çalışanların bilgileri, tecrübeleri, düşünce ve inanç yapısı, kültürleri örgütü bir araya getirmektedir. Bunun sonucunda da çalışanların karşılıklı etkileştikleri ortam örgütün iç çevresini oluşturup beraber çalışmayı doğurmaktadır. Çalışanların birbirlerine güvenmesi tüm çalışanlar için bir ihtiyaç olarak görülmektedir (Dinç, 2007:31).

Çalışma arkadaşlarına güven örgütler için çok önemli bir kavramdır. Örgüt çalışanları aile bireyleri ile geçirdikleri zamandan daha fazlasını iş ortamlarındaki çalışma arkadaşlarıyla geçirirler ve birçok duyguyu beraber paylaşırlar. Bireylerin çalışma ortamlarında güvendiği iş arkadaşlarının olması örgüt açısından her zaman bir avantajdır. Bu durum örgütün olumsuz durumlarda birbirine kenetlenmesine ve bir olay karşısında aynı düşüncelere sahip olup beraber hareket etmesine yardımcı olur.

Örgüt içinde ekip çalışmasının uygulanabilmesi için, çalışanların yönetim ve birbirleriyle arasında bir güven ortamının oluşturup, etkili iletişim halinde bulunmaları gerekmektedir (Bozkurt Yıldırım, 2014:33). Çalışma arkadaşlarına güven, örgütün sosyal ortamı üzerinde, yapıcı insan ilişkileri oluşturulmasında ve çalışanlar arasında bağlılık oluşmasında etkilidir (Afşar, 2013:74).

Çalışanların kendilerine ve birbirlerine karşı yüksek derecede güven duymaları çalışma şartlarına pozitif yönde etki eden bir örgütsel iklimin oluşmasını sağlar. İşletme yönetimi açısından oldukça önemli olan bu ortam, karar almayı ve uygulamayı kolaylaştırdığı gibi çalışanlarında performansını arttırıcı etki yapmaktadır. Güvenli bir ortamda çalışan bireylerin psikolojik açıdan belirli bir doyuma ulaşması ve iş veriminin de artması beklenmektedir (Asanakutlu, 2002:10).

Sonuç olarak, örgüt içinde beraberlik ve sakin bir sosyal ortamın oluşabilmesi için çalışanların arkadaşlarına güvenmeleri önemli bir şarttır. Çalışma arkadaşları arasında güvensizliğin olması durumunda bilgi gizlenmekte ve karar alma konusunda yardımlaşma sağlanamamaktadır (Terekli, 2010:43).

2.3.3. Örgüte Güven

Örgüte güven, bireylerin ortak çalışmaları sonucunda birbirleri hakkında geliştirdikleri güvenilirlik algılarını ifade etmektedir (Çintay, 2013:41). Örgüte güven örgütteki tüm çalışanların katılımıyla oluşacak psikolojik bir durumdur. Çalışanlar kurumlarının kendi lehlerinde ya da kendilerine zarar vermeyecek kararlar alacağı konusunda kurumlarına inanıyorlarsa, örgüte güveniyorlar demektir (Günaydın, 2001:27).

Güven, bir örgütte başarının temelidir. Bundan dolayı yöneticilerin en önemli görevi örgüt içinde örgütsel güvenin oluşmasını sağlamaktır. Bir yöneticinin örgütsel güveni oluşturabilmesi için ilk olarak çalışanların yöneticiye güvenmesi ve bağlanması gerekmektedir. Yönetici ve ona bağlı olanlar tarafından örgütün değerlerinin çalışanlara yansıtılması sağlanmalıdır. Çünkü çalışanlar yöneticiyi örnek almaktadırlar (Bozkurt Yıldırım, 2014:37).

Çalışanların birbirilerine ve yöneticilerine güven duymasıyla birlikte örgüt iklimi ve örgüte güvenin oluştuğu söylenebilir. Örgütün yapısı, kültürü ve kararlı insan kaynakları politikaları çalışanlar açısından yüksek güven ortamının oluşmasına ve yöneticilerin örgütte etkisinin artmasına yardımcı olacaktır (Aksoy, 2009:79).

Örgütlerde güvenin oluşması için çalışanların ve yöneticilerin görevleri (Asanakutlu, 2002:11);

- Çalışma ortamlarında etkin ve uyum sağlanabilir kural ve düzenlemelerin oluşturulması,
- Örgüt içinde sistemli bir şekilde işleyen bir iletişim sisteminin olması,
- Örgüt yönetimi tarafından etkin yetki devri ve kararlara katılım sisteminin oluşturulması,
- Bireylerin üstün yeteneklerle donatılmasını sağlayan sürekli ve kaliteli bir eğitim sisteminin kurulması,
- Etik değerler önem verilmesi şeklinde sıralanmaktadır.

Örgütlerde güvenin var olması, örgüt içi iklime, takım çalışmasına, performansa, hedeflere, çalışanların memnuniyet seviyesindeki artışa, karşılıklı

dayanışmaya olumlu etki yapmaktadır. Örgüte güven düzeyi yüksek olan örgütler uyumlu çalışır ve yeniliklere açıktırlar (Sadykova, 2014:28).

Sonuç olarak, örgütsel güvenin oluşmasında güvenilirliği değerlendiren bireyler olduğu için, çalışanlara, yöneticiye ve örgüte güven birbirleriyle bağlantılı kavramlar olup bir bütün olarak örgütsel güven kavramını oluşturur (Demircan, 2003:15).

2.4. Örgütsel Güvenin Örgüt İçindeki Önemi

Örgütsel güven, örgütsel başarının arttırılabilmesi, rekabet avantajının sağlanabilmesi, etkinlik ve verimliliğin oluşturulabilmesi açısından işletmeler için büyük önem taşımaktadır. Örgütlerde güven ortamının olması bireylerin birbirlerine güvenmesini, birbirlerine daha açık davranmalarını ve bir arada bulunmalarını sağlamaktadır (Özler ve diğ., 2010:51).

Güven, yeniliği cesaretlendirmek için çalışanları güçlendirmenin öne çıkarıldığı ve çalışanlara işlerini kaybetme riski olmadan hata yapma fırsatı veren toplam kalite yönetimi için önemli bir unsurdur (Demircan ve Ceylan, 2003:145). Örgütsel güvenin bulunduğu ortamlarda yaratıcılık, açık uçlu düşünme ve sorgulama yeteneği gerektiren karmaşık entelektüel görevlerin yerine getirilmesi kolaylaşmaktadır (Başaran ve Akbaş, 2012:22).

Kişilerin arasında oluşacak güven, karşılıklı oluşan bir süreç sonucunda meydana geleceğinden bu güveni oluşturmak oldukça zordur. Bu nedenle örgütlerde lider vasfını üstlenen kişilerin fedakâr ve sorumluluk sahibi kişiler olup örgütsel güveni arttırıp sağlamlaştırması gerekmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003:140). Çünkü etkin bir şekilde faaliyet gösteren işletmeler için bireyler arası ve örgüt içindeki güvenin geliştirilip arttırılması diğer işletmeler arasında avantaj sağlama açısından oldukça çok önemlidir.

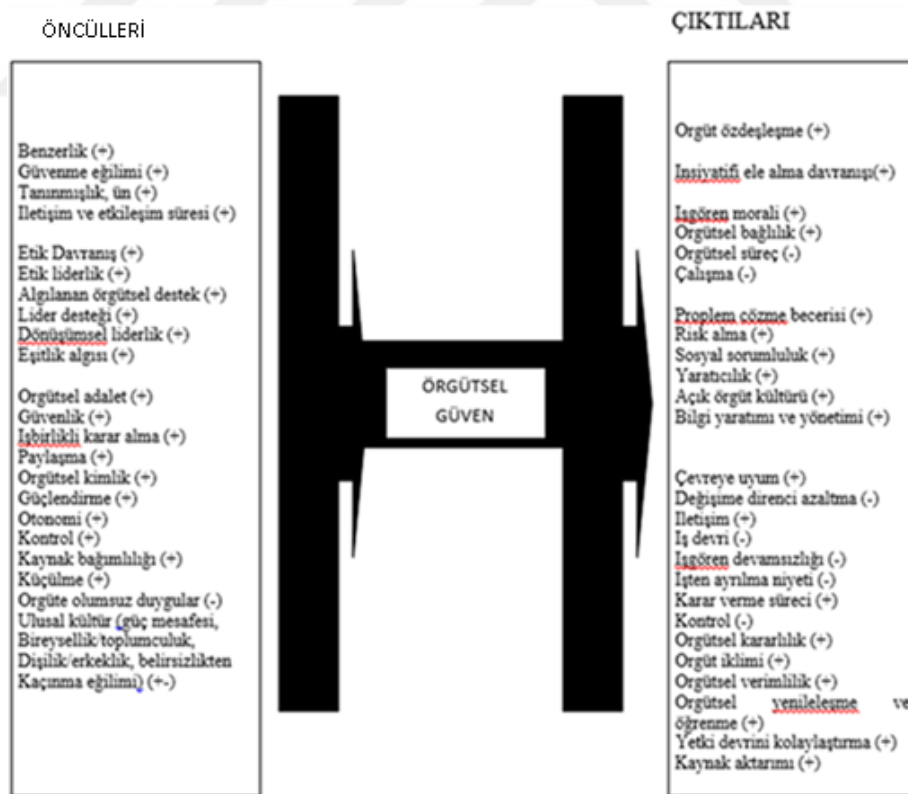
Örgütsel güven, örgütteki formal ve informal ilişkilerin sağlıklı yürütülmesi açısından gereklilik arz etmektedir. Örgütsel güven; çalışanların moral ve motivasyon seviyelerinin, örgüt içi ve örgütler arası iletişiminin, örgütsel bağlılığın, ekip çalışmasının, çalışanların paylaşma konusunda cesaretinin

artmasına maliyetlerin ve stresin ise azalmasına yardımcı olmaktadır (Demirdağ, 2015:34).

Örgütsel güven, örgütlerin değişen çevre koşullarında uzun süre varlıklarını devam edebilmeleri için önemli bir öğedir. Örgütlerin olası kaoslarla mücadele etmeleri ve daha esnek yapılar kurmaları için örgütsel güvene sahip olmaları gerekmektedir. Örgütsel güven çalışanlar arasında birlikteliğin gelişimine katkı sağlayarak, örgütün ortak amaçlar doğrultusunda hedefe kitlenmesine yardımcı olacak örgüt kültürünün oluşturulmasında önemli bir yere sahiptir. Örgütsel güven, çalışanların tutum ve davranışlarına etki ederek örgütün sağlıklı, verimli ilişkiler kurmasına destek olup, örgütsel performansının artmasına da yardımcı olmaktadır.

2.5. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Polat'a (2009) göre örgütsel güvenin öncülleri ve çıktıları Şekil 7.'de gösterilmektedir;



Şekil 7: Örgütsel Güvenin Öncülleri ve Çıktıları

Kaynak: (Polat, 2009:57).

Örgütsel güven birçok değişkenden olumlu ya da olumsuz etkilenmektedir. Yukarıdaki şekilde örgütsel güveni etkileyen değişkenler ve bu değişkenlerin örgütsel güveni nasıl etkilediği gösterilmiştir. Güveni belirleyen değişkenlerin olduğu öncüller sütununda bulunan ulusal ve örgütsel kültür, iş görenin kişilik özellikleri, örgütsel yapı ve süreçler gibi kavramlar güven algısının oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Bireysel ve örgütsel açıdan örgütsel güven algısının yüksek olması için şekilde belirtilen pozitif işaretli örgütsel güven öncülleri düzeylerinin yüksek, negatif işaretli örgütsel güven öncülleri düzeylerinin ise düşük olması gerekmektedir. Örgüte ilişkin olumsuz duygular arttıkça güven düzeyi düşmekte, olumlu duygular arttıkça da güven düzeyi yükselmektedir. Örgütsel güven öncüllerindeki değişkenlerin güveni nasıl etkilediği örgütsel güven çıktıları sütununda gösterilmiştir. Güven bireylerin iş doyumunu, örgütsel bağlılıkları, iş gören morali, adalet algısı, vatandaşlık davranışı, örgütsel stres vb. değişkenleri etkilediği görülmektedir. Kısaca, güvenin etkilediği değişkenler bireysel ve örgütsel performans üzerinde etkilidir (Polat, 2009:56,58).

Küreselleşen iş dünyasında örgütlerin rekabet üstünlüğü kazanabilmesi ancak çalışanların örgüte bağlılıklarıyla olacaktır. Örgütsel bağlılığın oluşabilmesindeki en önemli unsur ise çalışanların örgütlerine duydukları güvendir. Bundan dolayı güven kavramı hem çalışanlar hem de örgütler için önemli bir kavramdır (Taşkın ve Dilek, 2010:38). Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların yöneticilerine ve örgütlerine güvenmesi; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, örgüt içinde kendini ifade edebilen, yaptıkları işlerden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanların olmasına yardımcı olur (Demircan ve Ceylan, 2003,140).

Örgütsel güven algısının yüksek düzeyde olması hem örgüt açısından hem de birey açısından düşünüldüğünde önemli birçok getirisi olduğu görülmektedir. Örgüt yöneticileri çalışanları karar alma süreçlerine dâhil ederek, çalışanların yetki ve sorumluluk alanlarını genişleterek, karşılıklı bilgi akışını verimli şekilde sağlayarak, örgütsel güven duygusunu geliştirebilirler. Bunun sonucunda da yeniliklere açık, moral ve motivasyonu yüksek, görev bilincine sahip çalışanlarla, iş ve stres seviyesi azaltılarak örgütsel verimlilik ve başarıyı sürekli hale getirilebilmektedirler (Halis ve diğ., 2007:188).

Düşük örgütsel güven ortamında çalışan bireyler örgüte yabancılaşır, kendilerini koruyamama onları yorar ve bu durum işgücü performanslarını düşürür. Bu kişiler çalışma ortamlarında risk almaz, yenilik veya değişimlere karşı çıkar ve örgütsel bağlılıklarında düşüş görülür (Erdem, 2003:166).

Araştırmalar göstermektedir ki; güven bireyler ve örgütler için olumlu sonuçlar içermektedir. Güvenle şekillenen iş ilişkileri, işbirliği oluşturmada, bireyler arası çatışma oranını düşürmede ve örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. Örgütteki bireylerin güven duygusunun yaratmış olduğu iklim içerisinde birlikte etkili olarak çalışmalarını sonucunda örgütsel etkinlik ve verimlilik artacaktır (Demir, 2011:21).

Örgütsel güven, örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkilerde örgütsel başarıyı arttıran bir faktördür. Güven duygusunun var olması örgüt ve bireyin açısından olumlu sonuçlar doğuracağı açıktır (Bozkurt Yıldırım, 2014:49).

2.6. Örgütsel Güven ile İlgili Literatür Araştırması

Örgütsel güven ile ilgili literatürde yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar ve sonuçları şunlardır:

Jones ve Jeorge (1998) tarafından eğitim kurumlarında gerçekleştirilen araştırmada güvenin kişiler arası bütünleşme ve takım çalışmasına katkıda bulunduğu ve örgütsel güvenin bireyler arası ilişkilere bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan bu araştırma ile örgütsel güven, örgütsel performans ve iletişim ortamı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Ercan, 2006:76).

Demircan ve Ceylan (2003) tarafından yapılan araştırmada güven öncülleri ve sonuçları kapsamlı bir şekilde ifade edilmiştir. Öncülleri; kabiliyet, açıklık, geçmişteki olaylar ve sonuçları, paylaşılan değerler, yeterlilik, inanılabilirlik, yardımseverlik, dürüstlük, iletişim, adalet algısı, liderlik olarak, sonuçlarını ise; örgütsel bağlılık, uzun vadede kararlılık, verimlilik, motivasyon, devamsızlık, yenilik, direniş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak ifade etmiştir (Yıldız, 2015:63).

Arı (2003) tarafından 220 banka yöneticisi üzerinde yapılan bir araştırmada yöneticilerin bir üst kademedeki yöneticilere karşı hissettikleri duygusal ve bilişsel güven düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Uslu, 2013:39).

Stratier (2005) tarafından bir ilaç şirketinin 117 yöneticisi ile yapılan bir araştırmada, astlara olan güven ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Yıldız, 2015:63).

Taşkın ve Dilek (2010) tarafından yapılan 56 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada örgütsel güven ile duygusal bağlılık arasında kuvvetli, normatif bağlılık arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur. Devam bağlılığı arasında ise bir ilişki bulunmamıştır (Uslu, 2013:39).

Demircan (2003) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda örgütsel güvenin, örgütsel adalet, güçlendirici liderlik, örgütsel etik ve örgütsel bağlılık aralarında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Jafri (2012) tarafından Butan'daki iki kamu örgütünden 90 çalışan ile yapılan bir araştırmada çalışan güveninin, örgütsel bağlılığın ve yenilikçi davranışların anlamlı bir açıklayıcısı olduğu saptanmıştır (Yıldız, 2015:64).

Conn (2004) tarafından yapılan araştırmada örgütsel güven düzeyinin demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Kadınların erkeklere oranla örgüte daha fazla güven duydukları ve örgütteki iletişim düzeyinde olan olumlu artış örgütsel güvenin artmasına yardımcı olduğu bulunmuştur. Hizmet yılı ile örgütsel güven arasında ters bir orantının olduğu sonucuna da varılmıştır (intay, 2013:52).

Eser (2011) tarafından 300 çalışan üzerinde yapılan araştırmada güven eğilimi ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Uslu, 2013:39).

Aksoy (2009) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet değişkeninin kuruma güveni etkilediği bulunmuştur. Yaş ve medeni durumun güvende bir etkiye sahip olmadığı, eğitim seviyesinin yükselmesi ile de kuruma güvenin azaldığı saptanmıştır. Yöneticilerin çalışma arkadaşlarına daha çok güvendiği ve kıdem

süresi fazla olanlarının kıdem süresi az olanlara göre kuruma daha az güvendiği sonucuna varılmıştır (Çintay, 2013:54).

Asanakutlu (2004) tarafından turizm sektöründeki yönetici ve çalışanlar arasında yapılan araştırmada örgütsel güven ile örgütsel iletişim ve çalışanların eğitim seviyeleri arasında doğrusal bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır.

Kitapçı, Çakar ve Sezen (2005) tarafından 35 firmadan 133 çalışan ile yapılan bir araştırmada, yöneticiye güvenin işten ayrılmaz niyetini negatif yönlü olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Yıldız, 2015:63).

Yeşilçimen (2015) tarafından İstanbul Avrupa yakasındaki 6 hastane ve 438 hemşire üzerinde yapılan bir araştırmada hemşirelerin yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına ortalama üzerinde güvendiği, ayrıca yönetici ve çalışma arkadaşlarına kurumdan daha fazla güvendikleri saptanmıştır.

Yücel ve Samancı-Kalaycı (2009) tarafından Uşak'ta 445 öğretmen ile yapılan bir araştırmada örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Yıldız, 2015:64).

Aksoy (2009) tarafından Ankara ilindeki kamu ve özel sektörde çalışan 440 kişi üzerinde yapılan araştırmada eğitim seviyesi ile örgüte güven, yöneticiye güven arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, YÖNTEMİ, BULGULARI

3.1. Araştırmanın Konusu

Bu tez çalışmasının konusu Trabzon bölgesinde bulunan ÇAYKUR işletmelerindeki çalışanlarda Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Beşeri sermayenin ve insan faktörünün kurumlarda öneminin ortaya çıkmasıyla birlikte çalışanların psikolojisi, kuruma duydukları güven gibi faktörlerin kurumlar açısından rekabet avantajı yaratmada etkili olduğunu savunan hipotezler yapılmış ve teoriler geliştirilmiştir (Büte, 2011; Erkmen ve Esen, 2012). Özellikle de örgütsel güveni destekleyen kurumların daha yüksek performansa sahip oldukları akademik araştırmalarla desteklenmiştir (Toprak, 2006). Bu faktörlerin örgütsel performans ve başarı açısından ve rekabet avantajı yaratılmasında önemli rolü olduğu pek çok çalışmayla tespit edilmiştir (Taşkın ve Dilek, 2010). Ancak literatürde hem çalışan performansını hem de kurumsal performansı etkileyen faktörlerin birbirlerini nasıl etkilediği ve aralarındaki etkileşim halen tam olarak ortaya konmamıştır. Bu nedenle yönetim, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanlarında teori ve yaklaşımların geliştirilmesinde bu çalışmanın ortaya koyacağı bulguların literatüre yapacağı katkılar açısından, büyük öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

Bir Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT) olan ÇAYKUR işletmesinde gerçekleştirilen araştırmada, çalışanlardaki pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik çalışılmıştır. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven arasında olan ilişkinin etkisi de incelenmiştir. Bu bakış açısının literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye;

- ❖ Konusu ile ilgili Türkiye’de alan yazında çok fazla çalışma yapılmadığından,

- ❖ Sayesinde çalışanların pozitif psikolojik ruh hali içerisinde olduklarında olumlu örgütsel çıktılar üzerinde pozitif etkisi olmasından,
- ❖ Örgütler açısından performans artışı sağlayıp stratejik rekabet avantajı sağlamasından,

Önemli bulunmuş ve ÇAYKUR çalışanları üzerinde araştırmaya değer görülmüştür.

3.3. Araştırmanın Amacı

Literatürdeki çalışmaların büyük bölümü, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güvenin bireysel ve kurumsal performansı üzerindeki bireysel etkisini dikkate alarak gerçekleştirilmiştir (Asunakutlu, 2011). Diğer taraftan, bu faktörlerin kendileri arasındaki etkileşim ve ara mekanizmaların nasıl hareket ettiği literatürde geniş kapsamlı biçimde analiz edilmemiştir. Bu çalışmanın amacı, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasındaki ilişkisinin tespit edilmesidir.

Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesiyle özellikle, hem bireysel hem de kurumsal performans konusunda önemli etkileri olan bu faktörlerin arasındaki etkileşimin yönünün ve nasıl gerçekleştiğinin tespit edilmesi hedeflenmiştir.

Bu amaca bağlı olarak Türkiye'nin en önemli tarım ürünlerinden biri olan çay üretiminde sektördeki en önemli işletmelerden olan ÇAYKUR'da çalışan personelin sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven düzeyleri arasında bir ilişkinin geçerli olup olmadığı ve bu değişkenlerin birbirlerini ne yönde etkilediklerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

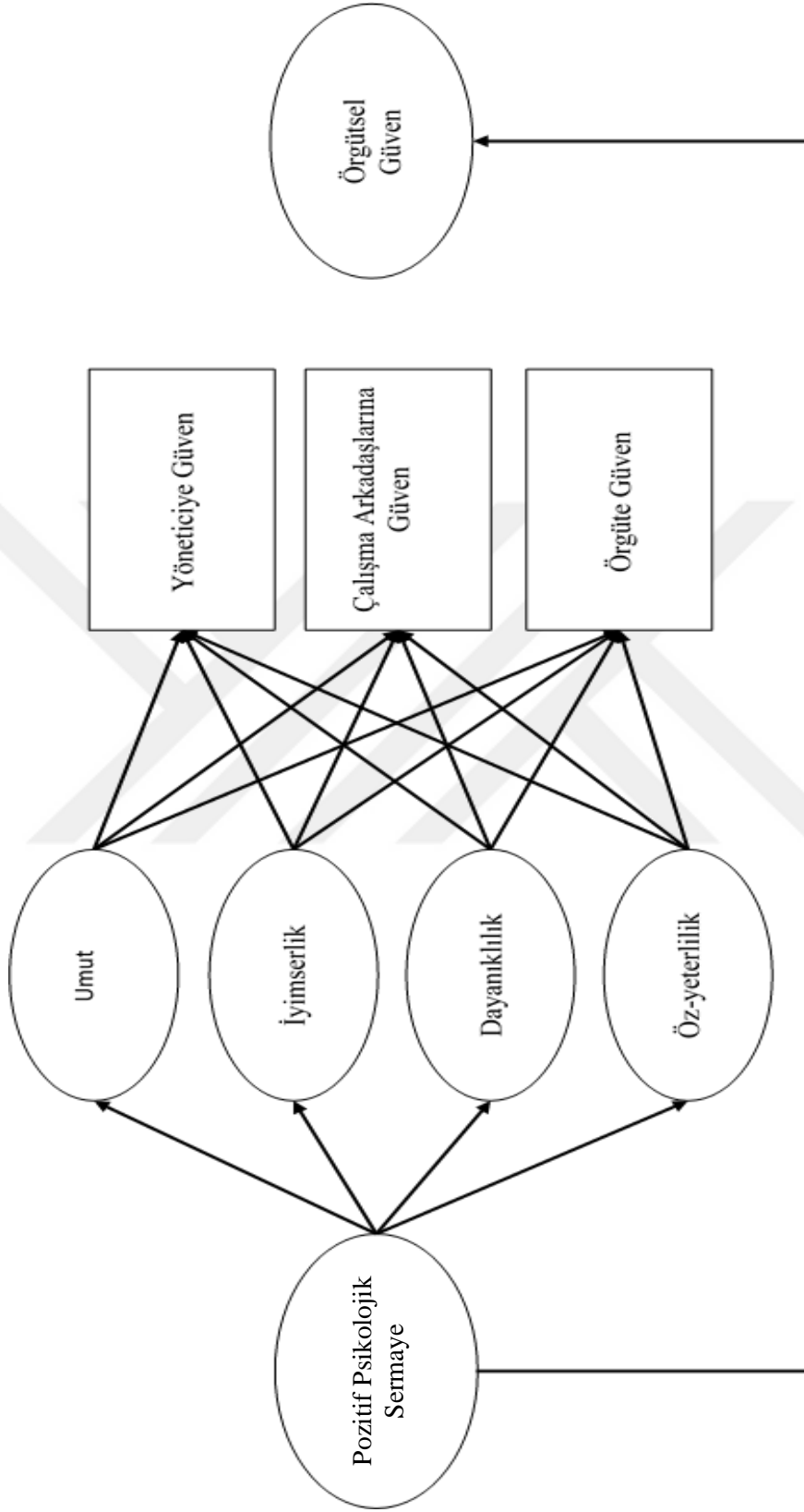
3.4. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları

Bu çalışmanın teorik kapsamı, örgüt, yönetim, insan kaynakları yönetimi ve psikoloji araştırma alanları ile sınırlandırılmıştır. Bu alanlar dahilinde çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye dair teorik ve deneysel çalışmaların bulguları çalışmanın literatür analizine dair kapsam ile sınırlandırılmıştır.

Çalışmanın ampirik bölümünde ise veri analizi sadece ÇAYKUR işletmesinin Trabzon ilindeki çalışanları açısından pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin tespiti ile veri analizi sınırlandırılmıştır. Veri analizi ÇAYKUR'un Trabzon bölgesindeki işletmelerinden rastgele seçilmiş ve çeşitli pozisyonlarda çalışan 150 memur personele uygulanan anket çalışması ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre çalışmanın elde edeceği bulguların sonuçları ÇAYKUR işletmesi Trabzon bölgesindeki çalışanlar ile sınırlandırılmıştır ve sadece 2016 döneminde yapılacak anket çalışması ile veri toplanması süreci sınırlandırılmıştır.

3.5. Araştırmanın Modeli ve Araştırmada Kullanılacak Hipotezler

Araştırma modeli geliştirilirken pozitif psikolojik sermaye boyutlarından her birinin, örgütsel güvenin farklı boyutları ile ilişkili olabileceği varsayımından yola çıkılmıştır. Bu model çerçevesinde bağımsız değişken olarak pozitif psikolojik sermaye ve bağımlı değişken olarak örgütsel güven boyutları değerlendirilmiştir.



Şekil 8: Araştırmanın Modeli

Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut ile örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ile örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik ile örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut ile örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₇: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₈: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik ile örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₉: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ile örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₀: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut ile örgütsel güven boyutlarından örgüte güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₁: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ile örgütsel güven boyutlarından örgüte güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₂: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel güven boyutlarından örgüte güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₃: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik ile örgütsel güven boyutlarından örgüte güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₄: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₅: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₆: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₇: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

3.6. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada varsayımların test edilmesi amacıyla anket çalışması gerçekleştirilmiş olup, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven için literatür analizi sonucunda elde edilen ölçekten yararlanılmıştır. Anket çalışması ile veri elde edilmesinde betimleyici örneklem yöntemleri dikkate alınarak Trabzon bölgesindeki ÇAYKUR'da çalışmakta olan rastgele seçilmiş memur çalışanlara 46 ifadeden oluşan bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Literatürdeki benzer çalışmalar dikkate alınarak 5'li Likert ölçeğinde anket maddelerinin her biri için; katılımcıların 'kesinlikle katılmıyorum', 'katılmıyorum', 'fikrim yok', 'katılıyorum', 'kesinlikle katılıyorum' arasında bir değer seçmesi istenmiştir. Anket çalışması da çalışmanın amacı doğrultusunda

çalışan açısından pozitif psikolojik sermayenin büyüklüğünü ve örgütsel güvenin derecesini belirleyecek şekilde iki bölümden oluşacak şekilde düzenlenmiştir.

3.7. Araştırmanın Ana Kütlesi

Araştırmanın ana kütlesi Kamu İktisadi Teşebbüsü olan Çay işletmeleri Genel Müdürlüğünün Trabzon ilinde faaliyet gösteren sekiz fabrikasında çalışan memur personeldir. Trabzon ilindeki fabrikalarda farklı unvan ve statülerde çalışan 657'ye tabi ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ile KİT'lerde sözleşmeli olarak çalışan toplam 198 memur bulunmaktadır.

3.8. Araştırmanın Örnekleme

Çay işletmeleri Genel Müdürlüğünün Trabzon ilinde faaliyet gösteren sekiz fabrikasında çalışan 150 memur personele anket dağıtılmıştır. Tüm anketler çalışanlara ulaştırılmış ve 130 anketin geri dönüşü olmuştur. Geri dönüşü yapılan anketlerden 9 tanesi uygun şekilde doldurulmadığından değerlendirilmeye alınmamış, geri kalan 121 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

3.9. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan anket formunda iki ölçek ve demografik İfadeler yer almaktadır. İlk ölçek Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen 24 ifadeden oluşan Psikolojik Sermaye Ölçeğidir. Bu ölçek umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik boyutlarından oluşmaktadır.

İkinci ölçek ise Cook ve Wall tarafından geliştirilen 22 ifadeden oluşan Örgütsel Güven ölçeğidir. Bu ölçek yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven boyutlarından oluşmaktadır.

3.10. Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Değerlendirmeye alınan 121 anket formu numaralandırılarak elde edilen veriler SPSS for Windows 22.0 paket programına girildikten sonra araştırma örnekleme için tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılacak analiz yöntemine karar vermek amacıyla One-Sample Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Bu test ile örneklemin normal dağılıma uygun olup olmadığı kontrol edilmiştir.

Daha sonra araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmak için oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Aralarında anlamlı ilişki bulunan kavramlar regresyon analizine tabi tutularak, birbirleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

VERİLERİN ANALİZİ ve YORUMU

4.1. Örneklem İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Bireylerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımlar

Cinsiyet	Frekans	Yüzde %
Erkek	76	62,8
Kadın	45	37,2
	121	100

Tablo 6’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların %62,8’inin erkek ve %37,2’sinin kadın olduğu anlaşılmaktadır. Bu bilgilere göre araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun erkek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaşlarına İlişkin Dağılımlar

Yaş	Frekans	Yüzde %
18-23	2	1,7
24-29	14	11,6
30-35	26	21,5
36-41	43	35,5
42-47	19	15,7
48 ve üzeri	17	14,0
	121	100

Tablo 7’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların yaşlarına ilişkin dağılımlar verilmiştir. Bu dağılımlar incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %1,7’sinin 18-23 yaşları arasında, %11,6’sının 24-29 yaşları arasında, %21,5’inin 30-35 yaşları arasında, %35,5’inin 36-41 yaşları arasında, %15,7’sinin 42-47 yaşları arasında ve %14’ünün de 48 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun 36-41 yaşları arasında olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durumlarına İlişkin Dağılımlar

Medeni Durum	Frekans	Yüzde %
Evli	82	67,8
Bekâr	34	28,1
Dul	5	4,1
	121	100

Tablo 8’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların %67,8’inin evli, %28,1’inin bekâr ve %4,1’inin dul olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun evli olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Bireylerin Eğitim Durumlarına İlişkin Dağılımlar

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde %
Lise	4	3,3
Üniversite	100	82,6
Yüksek Lisans / Doktora	17	14,0
	121	100

Tablo 9’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına ilişkin bilgiler verilmiştir. Bu bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %3,3’ünün lise, %82,6’sının üniversite ve %14’ünün Yüksek Lisans / Doktora mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Bireylerin alışma Sürelerine İlişkin Dağılımlar

Çalışma Süresi (Yıl)	Frekans	Yüzde %
1-5	16	13,2
6-10	29	24,0
11-15	28	23,1
16-20	26	21,5
21 ve üzeri	22	18,2
	121	100

Tablo 10’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların kurumlarındaki çalışma sürelerine ilişkin bilgiler verilmiştir. Bu bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %13,2’sinin 1-5 yıl, %24’ünün 6-10 yıl, %23,1’inin 11-15 yıl, %21,5’inin 16-20 yıl arası ve %18,2’sinin 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Bireylerin Görevlerine İlişkin Dağılımlar

Görev	Frekans	Yüzde %
Müdür	5	4,1
Müdür Yrd.	4	3,3
Baş Uzman	3	2,5
Kısım Müdürü	25	20,7
Şef	18	14,9
Mühendis	44	36,4
VHKİ	9	7,4
Memur	13	10,7
	121	100

Tablo 11’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların pozisyonu ile ilgili dağılımlar gösterilmiştir. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılan çalışanların %4,1’inin Müdür, %3,3’ünün Müdür Yrd. , %2,5’inin Baş Uzman, %20,7’sinin Kısım Müdürü, %14,9’unun Şef, %36,4’ünün Mühendis, %7,4’ünün VHKİ ve %10,7’sinin Memur olarak çalıştığı görülmektedir. Bu bilgilere göre araştırmaya katılan mühendis sayısının oranının diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Alfa değerlerinin 0 ve 1 arasında kabul edilebilir bir değer (en az 0.6-0.8) olması istenilmektedir. Yapılan analizlerde 2 ölçeğinde ifadelerinin güvenilirliği yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan faktör analizlerinde, birden fazla boyutta toplanan ve yeterli faktör yüküne ulaşamadığı gerekçesiyle analizden çıkarılması uygun bulunan değişkenler devre dışı bırakılarak analizler tekrar yapılmıştır.

4.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği için Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Araştırmada yer alan 24 ifadeli pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır.

Tablo 12. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Umut	6	0,726
İyimserlik	4	0,687
Dayanıklılık	5	0,672
Öz-yeterlilik	6	0,895
Pozitif Psikolojik Sermaye	21	0,704

Tablo 12’de görüldüğü üzere araştırmada kullanılan pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi uygulanmış ve sonuçlar gösterilmiştir. Bu bilgilere göre “Umut” alt boyutu, “Öz yeterlilik” alt boyutu ve Pozitif Psikoloji Sermaye Ölçeği için güvenilirlik katsayısının yüksek olduğu görülmekte ve bu ölçeklerin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır. Fakat “İyimserlik” boyutu için ifade 20 ve ifade 23 çıkarılmış ve “Dayanıklılık” alt boyutu için de ifade 13 çıkarıldıktan sonra güvenilirlik katsayıları tekrardan elde edilmiş ve güvenilirliklerinin orta seviyede yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 13. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçüsü		,851
Bartlett's Küresellik Testi	Ki Kare	1956,733
	Sd	276
	Anlamlılık	,000

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan 24 maddeye ilişkin Varimax rotasyon yöntemi kullanılarak yapılan ilk temel bileşenler faktör analizi işlemi sonucunda örneklemin faktör analizi için yeterli olup olmadığı ve faktör analizine gerek olup olmadığı tablo 13'de incelenmiştir. Bu analiz sonucuna göre KMO değeri 0,851 olarak elde edilmiş ve bu nedenle araştırma örnekleminin faktör analizi yapmak için uygun olduğu anlaşılmıştır. Diğer bir test sonucu ise küresellik testidir bu test sonucuna göre ise p-değeri 0,000 olarak elde edilmiştir ve faktör analizinin yapılmasının gerekli olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 14. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarına İlişkin Nihai Faktör Analizi Sonuçları

	Boyutlar			
	Öz Yeterlilik	Umut	Dayanıklılık	İyimserlik
İfade 1	,804			
İfade 2	,705			
İfade 3	,807			
İfade 4	,740			
İfade 5	,720			
İfade 6	,761			
İfade 7		,845		
İfade 8		,469		
İfade 9		,544		
İfade 10		,496		
İfade 11		,855		
İfade 12		,509		
İfade 14			,664	
İfade 15			,577	
İfade 16			,854	
İfade 17			,582	
İfade 18			,611	
İfade 19				,480
İfade 21				,587
İfade 22				,720
İfade24				,778

Tablo 14’de görüldüğü üzere araştırmada kullanılacak olan pozitif psikolojik sermaye ölçeği için 21 ifadeli ölçek üzerinde faktör analizi uygulanmış ve 21 ifadeyi temsil edecek olan daha az ifadeye indirgenme amaçlanmıştır. Bu amaçla faktör analizi sonucuna göre 4 faktör belirlenmiş ve bu 4 faktörün 24 ifadeli ölçeği temsil edeceği anlaşılmıştır. Bu 4 faktörün varyansı açıklama yüzdesi ise %65 olarak elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre bu 4 faktörün araştırmanın %65’ini açıklayacağı ve araştırma için yaklaşık olarak %35’luk bir veri kaybının olacağını ifade etmektedir.

4.2.2. Örgütsel Güven Boyutları İçin Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Çok değişkenli istatistiksel analizde n tane birey, p tane değişken incelenir. Bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkili olması durumunda diğer bir ifade ile aralarında belli düzeyde korelasyon olması durumunda analizlerde büyük örnekler için ve değişkenlerin fazla olduğu örnekler için analiz ve yorumlama sorunu yaşanmaktadır. Değişkenler arasında korelasyon olması çoklu bağlantı sorununu da beraber getireceğinden değişkenlerin incelenmesi veya analizlerin yapılması yanlış sonuçlara sebep olabilecektir. Bu sebeple değişkenler arasındaki bu çoklu bağlantı sorununu çözmek ve büyük örneklerin boyutlarını azaltmak veya indirgemek amacıyla faktör analizi uygulanmaktadır.

Güvenilirlik analizi ise araştırmada kullanılan ölçeklerin araştırmayı ne derece iyi temsil ettiğini ve araştırmanın sonuçlarına ne kadar güvenileceğini göstermektedir.

Tablo 15. Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Yöneticiye Güven	10	0,928
Çalışma Arkadaşlarına Güven	5	0,851
Örgüte Güven	6	0,845
Örgütsel Güven	21	0,864

Tablo 15’de görüldüğü üzere araştırmada kullanılan örgütsel güven ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi uygulanmış ve sonuçlar gösterilmiştir. Bu bilgilere göre Örgütsel Güven ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları “Örgüte Güven” boyutunda ifade 40 ölçekten çıkarıldıktan sonra bütün alt boyutlar için güvenilirlikleri çok yüksek elde edilmiş ve bu boyutların güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 16. Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett's Testi

Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçüsü		,827
Bartlett's Küresellik Testi	Ki Kare	2649,207
	sd	231
	Anlamlılık	,000

Örgütsel güven ölçeğinde yer alan 21 maddeye ilişkin Varimax rotasyon yöntemi kullanılarak yapılan ilk temel bileşenler faktör analizi işlemi sonucunda örneklemin faktör analizi için yeterli olup olmadığı ve faktör analizine gerek olup olmadığı tablo 16'da incelenmiştir. Bu analiz sonucuna göre KMO değeri 0,827 olarak elde edilmiş ve bu nedenle araştırma örnekleminin faktör analizi yapmak için uygun olduğu anlaşılmıştır. Diğer bir test sonucu ise küresellik testidir bu test sonucuna göre ise p-değeri 0,000 olarak elde edilmiştir ve faktör analizinin yapılmasının gerekli olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 17. Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Nihai Faktör Analizi Sonuçları ve Faktör Yükleri

	Boyutlar		
	Örgütün Kendisine Güven	Yöneticiye Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven
İfade 25		,716	
İfade 26		,698	
İfade 27		,684	
İfade 28		,811	
İfade 29		,682	
İfade 30		,786	
İfade 31		,802	
İfade 32		,681	
İfade 33		,685	
İfade 34		,784	
İfade 35			,763
İfade 36			,838
İfade 37			,758
İfade 38			,781
İfade 39			,718
İfade 41	,824		
İfade 42	,608		
İfade 43	,900		
İfade 44	,875		
İfade 45	,824		
İfade 46	,938		

Tablo 17’de görüldüğü üzere araştırmada kullanılacak olan örgütsel güven ölçeği için 21 ifadeli ölçek üzerinden faktör analizi uygulanmış ve 21 ifadeyi

temsil edecek olan daha az boyuta indirgenme amaçlanmıştır. Bu amaçla faktör analizi sonucuna göre 3 faktör belirlenmiş ve bu 3 faktörün 21 ifadeli ölçeği temsil edeceği anlaşılmıştır. Bu 3 faktörün varyansı açıklama yüzdesi ise %70 olarak elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre bu 3 faktörün araştırmanın %70'ini açıklayacağı ve araştırma için yaklaşık olarak %30'luk bir veri kaybının olacağını ifade etmektedir.

4.3. Kolmogorov- Smirnov Testi

Tablo 18. One- Sample Kolmogorov-Smirnov Testi

	Öz-yeterlilik	Umut	Dayanıklılık	İyimserlik	Yöneticiye Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven	Örgüte Güven
P	0,372	,108	,476	,085	,417	,305	,329

Güvenilirlik analizinden elde edilen sonuçlara göre gerekli birleştirmeler yapılmıştır. Elde edilen değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığına ilişkin yapılan One- Sample Kolmogorov-Smirnov Testine ait tablo18' de gösterilmiştir. Bu değişkenlere ait p değerlerine bakıldığında hepsinin 0,05' ten büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu değişkenlerin 0,05 anlamlılık düzeyinde normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir. Bundan dolayı bu değişkenlere ait analizlerde parametrik testler kullanılmasına karar verilmiştir.

4.4. Korelasyon Analizi

Araştırmayı ölçmek amacı ile belirlenen değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin yönünü, derecesini ve ilişkinin varlığını ölçmek amacı ile korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu araştırma için pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven bileşenlerinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 19. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Güven İlişisine Yönelik Korelasyon Analizi

	Örgütsel Güven
Pozitif Psikolojik Sermaye	0,606**

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 19’da görüldüğü üzere pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven boyutu arasında ($r: ,606$, $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu yapılan korelasyon analizi sonucuna göre anlaşılmaktadır. Bu nedenle;

H1: Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 20. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile Yöneticiye Güven İlişisine Yönelik Korelasyon Analizi

N=121	Yöneticiye Güven
Umut	,537**
İyimserlik	,222**
Dayanıklılık	,321**
Öz-yeterlilik	,324**
Pozitif Psikolojik Sermaye	,540**

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 20’de pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları olan umut, iyimserlik, dayanıklılık, öz-yeterlilik ile yöneticiye güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığını test etmek amacıyla uygulanan korelasyon

analizleri sonucunda, umut boyutunun (r: ,537, p<0,01), iyimserlik boyutunun (r: ,222, p<0,01), dayanıklılık boyutunun (r: ,321, p<0,01), öz-yeterlilik boyutunun (r: ,324, p<0,01) ve pozitif psikolojik sermayenin (r: ,540, p<0,01) yöneticiye güvenle istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda;

H₂: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut ile örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir.

H₃: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ile örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir.

H₄: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir.

H₅: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik ile örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 21. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile Çalışma Arkadaşlarına Güven İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi

N=121	Çalışma Arkadaşlarına Güven
Umut	,361**
İyimserlik	,037
Dayanıklılık	,441**
Öz-yeterlilik	,474**
Pozitif Psikolojik Sermaye	,514**

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 21’de pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları olan umut, iyimserlik, dayanıklılık, öz-yeterlilik ile çalışma arkadaşlarına güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığını test etmek amacıyla uygulanan korelasyon analizleri sonucunda, umut boyutunun ($r: ,361, p<0,01$), dayanıklılık boyutunun ($r: ,441, p<0,01$), öz-yeterlilik boyutunun ($r: ,474, p<0,01$) ve pozitif psikolojik sermayenin ($r: ,514, p<0,01$) çalışma arkadaşlarına güvenle istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda;

H₆: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut ile örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir.

H₇: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir.

H₈: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik ile örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezleri kabul edilmiştir. Hipotezi kabul edilmiştir.

İyimserlik boyutunun ($r: ,037, p<0,01$) çalışma arkadaşlarına güvenle arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu durumda;

H₉: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ile örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 22. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile Örgüte Güven İlişisine Yönelik Korelasyon Analizi

N=121	Örgüte Güven
Umut	,521**
İyimserlik	,600**
Dayanıklılık	-,035
Öz-yeterlilik	-,219**
Pozitif Psikolojik Sermaye	,653**

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 22’de pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları olan umut, iyimserlik, dayanıklılık, öz-yeterlilik ile örgüte güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığını test etmek amacıyla uygulanan korelasyon analizleri sonucunda, umut boyutunun (r: ,521, $p<0,01$), iyimserlik boyutunun (r: ,600, $p<0,01$), öz-yeterlilik boyutunun (r: -,219, $p<0,01$) ve pozitif psikolojik sermayenin (r: ,653, $p<0,01$) örgüte güvenle istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda;

H₁₀: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut ile örgütsel güven boyutlarından örgüte güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₁: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ile örgütsel güven boyutlarından örgüte güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₃: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik ile örgütsel güven boyutlarından örgüte güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir.

Dayanıklılık boyutunun (r: -,035, $p<0,01$) örgüte güvenle arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu durumda;

H₁₂: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel güven boyutlarından örgüte güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 23. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları ile Örgütsel Güven İlişisine Yönelik Korelasyon Analizi

N=121	Örgütsel Güven
Umut	,646**
İyimserlik	,383**
Dayanıklılık	,316**
Öz-yeterlilik	,257**

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 23’de pozitif psikolojik sermaye alt boyutları olan umut, iyimserlik, dayanıklılık, öz-yeterlilik ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığını test etmek amacıyla uygulanan korelasyon analizleri sonucunda, umut boyutunun (r: ,646, p<0,01), iyimserlik boyutunun (r: ,383, p<0,01), dayanıklılık boyutunun (r: ,316, p<0,01), öz-yeterlilik boyutunun (r: ,257, p<0,01) örgütsel güvenle istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda;

H₁₄: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₅: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₆: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₇: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezleri kabul edilmiştir. Hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 24. Hipotezlere İlişkin Genel Değerlendirme Tablosu

H ₁ : Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₂ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut ile örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₃ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ile örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₄ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₅ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik ile örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₆ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut ile örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₇ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₈ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik ile örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₉ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ile örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Red

Tablo 24. Hipotezlere İlişkin Genel Değerlendirme Tablosu

H ₁₀ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut ile örgütsel güven boyutlarından örgüte güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₁₁ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ile örgütsel güven boyutlarından örgüte güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₁₂ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel güven boyutlarından örgüte güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H ₁₃ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik ile örgütsel güven boyutlarından örgüte güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₁₄ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₁₅ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₁₆ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₁₇ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

Tablo 25. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Güven Bileşenleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

N=121	Pozitif Psikolojik Sermaye		Örgütsel Güven		Umut		Dayanıklılık		İyimserlik		Yöneticiye Arkadaşlarına		Çalışma Örgüte	
	Örgütsel Güven	Sermaye	Öz Yeterlilik	Yeterlilik	Öz Yeterlilik	Yeterlilik	Umut	Dayanıklılık	İyimserlik	Güven	Güven	Güven	Güven	Güven
Örgütsel Güven	1	,606**	,257**	,646**	,316*	,383**	,914	,579**	,653**					
Pozitif Psikolojik Sermaye	,606**	1	,704**	,819**	,673**	,411**	,540**	,514**	,301**					
Öz Yeterlilik	,257**	,704**	1	,427**	,504**	-,225*	,324**	,474**	-,219*					
Umut	,646**	,819**	,427**	1	,259**	,430**	,537**	,361**	,521**					
Dayanıklılık	,316**	,673**	,504**	,259**	1	,023	,321**	,441**	-,035					
İyimserlik	,383**	,411**	-,225*	,430**	,023	1	,222*	,037	,600**					
Yöneticiye Güven	,914**	,540**	,324**	,537**	,321**	,222*	1	,433**	,395**					
Çalışma Arkadaşlarına Güven	,579**	,514**	,474**	,361**	,441**	,037	,433**	1	,055					
Örgüte Güven	,653**	,301**	-,219*	,521**	-,035	,600**	,395**	,055	1					

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

*Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

4.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Psikolojik sermaye ile alt boyutlarının ve örgütsel güven ile alt boyutları arasında kurulan hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizinden ve çoklu regresyon analizi yöntemlerinden de hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Çoklu regresyon analizi; iki ya da daha çok bağımsız değişkenin bir bağımlı değişkenle ilişkisine bağlı olarak, bağımlı değişkenlerin tahmin edilmesine ilişkin bir analiz türüdür. Hiyerarşik regresyon analizinde, bağımsız değişkenler araştırmacının belirlediği sıra doğrultusunda analize dâhil edilir ve bu değişkenler, bağımlı değişkeni açıklama sıraları açısından değerlendirilirler (Büyüköztürk, 2005:98-100).

H₁₈: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven üzerinde etkisi vardır. Hipotezini test etmek amacı ile regresyon analizi tablo 26'daki gibi uygulanmıştır.

Tablo 26. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Güven Boyutlarından Yöneticiye Güven Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi

Yöneticiye Güven (Bağımlı Değişken)					
	1.Adım	2.Adım	3.Adım	4.Adım	5.Adım
Kontrol Değişkenleri					
Yaş	-,128	-,139	-,158	-,149	-,159
Unvan	-,098	-,126	-,132	-,130	-,128
Cinsiyet	,034	,044	,044	,051	,054
Medeni Durum	-,018	-,020	-,086	-,079	-,101
Eğitim Durumu	,021	,052	,056	-,012	,048
Bağımsız Değişkenler					
Umut		,537*	,542*	,482*	458*
İyimserlik			-,011	,010	,031
Dayanıklılık				,195*	,178*
Öz Yeterlilik					,046
F	,072	48,231*	23,925*	18,674*	13,951*
Düzeltilmiş R ²	,102	,282	,276	,306	,302
Düzeltilmiş R²'deki değişim		,003	,000	,035	,001

*p<.05

Tablo 26’da görüldüğü üzere araştırmada kullanılan Örgütsel Güven ölçeği boyutlarını pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin nasıl etkilediğini araştırmak amacı ile regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları ve tablo incelendiğinde hiyerarşık regresyon analizi uygulanmış ve Pozitif Psikolojik Sermayenin alt boyutları olan “Umut” , “İyimserlik” , “Dayanıklılık” ve “Öz Yeterlilik” boyutları bağımsız değişken, Örgütsel Güven alt boyutu olan “Yöneticiye Güven” alt boyutu da bağımlı değişken olarak işleme alınmıştır. Bu analiz sonucu incelendiğinde Umut boyutunun her bir adımda Yöneticiye Güven boyutu üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmüş ve “Umut” alt boyutunda meydana gelen bir birimlik değişimin “Yöneticiye Güven” boyutu üzerinde en az 0,458 birimlik bir değişime neden olacağı gözlemlenmiştir. Benzer şekilde işleme 5. Adım da dâhil olan “Dayanıklılık” boyutunun da “Yöneticiye Güven” boyutu üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu ve anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile “Yöneticiye Güven” boyutu üzerinde “Umut” ve “Dayanıklılık” boyutunun etkisinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Aynı zamanda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişim oranını gösteren R² değerlerinin her bir adımda bir bağımsız değişkenin işleme girmesi ile nasıl değiştiği de incelenmiştir. Buna göre sadece demografik özelliklerin (Yaş, Unvan, Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu) etkisi ile 1. Adımda demografik özelliklerin Yöneticiye Güvendeki değişimin yaklaşık olarak %10’unu açıkladığı görülmektedir. 2. Adımda Pozitif Psikolojik Sermaye bileşeni boyutlarından Umut boyutu işleme girdiğinde bağımsız değişkenlerin Yöneticiye Güvendeki değişiklikleri açıklama gücünün yaklaşık olarak %28’e çıkmıştır. 3. Adımda ise İyimserlik boyutu modele dahil olduğunda ise bağımsız değişkenlerin Yöneticiye Güvendeki değişimi açıklama yüzdesi aynı şekilde yaklaşık olarak %28 olarak kalmıştır. 4. Adımda ise Dayanıklılık alt boyutu modele dahil olduğunda bağımsız değişkenlerin Yöneticiye Güvendeki değişimi açıklama yüzdesi yaklaşık olarak yaklaşık olarak %31 civarında gerçekleşmiştir. Son olarak da 5. Adım da Öz Yeterlilik alt boyutu modele girmiş ve bu değişkenin modele girmesi ile de bağımsız değişkenlerin Yöneticiye Güven boyutundaki değişimi açıklama yüzdesi %30 civarında gerçekleşmiştir. Demografik özelliklerin Yöneticiye güven boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde ise

demografik özellikler ile Yöneticiye güven boyutu üzerinde anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. F değerleri incelendiğinde ise 1.Adımda F değeri anlamlı değilken diğer 4 adımda F değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu da görülmektedir. ($p<.05$) Elde edilen bu sonuçlara göre H₁₈: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven üzerinde etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₉: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven üzerinde etkisi vardır. Hipotezini test etmek amacı ile regresyon analizi tablo 27'deki gibi uygulanmıştır.

Tablo 27. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Güven Boyutlarından Çalışma Arkadaşlarına Güven Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi

Çalışma Arkadaşlarına Güven (Bağımlı Değişken)					
	1.Adım	2.Adım	3.Adım	4.Adım	5.Adım
Kontrol Değişkenleri					
Yaş	-,104	-,126	-,132	-,121	-,124
Unvan	,046	,054	,065	-,130	,012
Cinsiyet	,023	,032	,021	-,052	-,123
Medeni Durum	-,019	-,034	-,045	-,067	-,123
Eğitim Durumu	,012	,032	,025	-,023	-,036
Bağımsız Değişkenler					
Umut		,361*	,424*	,313*	,166
İyimserlik			-,146	-,106	,022
Dayanıklılık				,363*	,257*
Öz Yeterlilik					,278*
F	,056	17,838*	2,391	19,426*	6,202*
Düzeltilmiş R ²	,092	,123	,133	,250	,282
Düzeltilmiş R²'deki değişim		,023	,017	,121	,037

* $p<.05$

Tablo 27'de görüldüğü üzere araştırmada kullanılan Örgütsel Güven ölçeği boyutlarını pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin nasıl etkilediğini

araştırmak amacı ile regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları ve tablo incelendiğinde hiyerarşik regresyon analizi uygulanmış ve Pozitif Psikolojik Sermayenin alt boyutları olan “Umut” , “İyimserlik” , “Dayanıklılık” ve “Öz Yeterlilik” boyutları bağımsız değişken, Örgütsel Güven alt boyutu olan “Çalışma Arkadaşlarına Güven” alt boyutu da bağımlı değişken olarak işleme alınmıştır. Bu analiz sonucu incelendiğinde Umut boyutunun her bir adımda Çalışma Arkadaşlarına Güven boyutu üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmüş ve “Umut” alt boyutunda meydana gelen bir birimlik değişimin “Çalışma Arkadaşlarına Güven” boyutu üzerinde en az 0,313 birimlik bir değişime neden olacağı gözlemlenmiştir. Benzer şekilde işleme 4. ve 5. Adım da dahil olan “Dayanıklılık” ve “Öz Yeterlilik” boyutlarının da “Çalışma Arkadaşlarına Güven” boyutu üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu ve anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile “Çalışma Arkadaşlarına Güven” boyutu üzerinde “Umut” , “Dayanıklılık” ve “Öz Yeterlilik” boyutlarının pozitif yönde ve etkisinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Aynı zamanda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişim oranını gösteren R^2 değerlerinin her bir adımda bir bağımsız değişkenin işleme girmesi ile nasıl değiştiği de tabloda incelenmiştir. Buna göre sadece demografik özelliklerin (Yaş, Unvan, Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu) etkisi ile 1. Adımda demografik özelliklerin Çalışma Arkadaşlarına Güvendeki değişimin yaklaşık olarak %9’unu açıkladığı görülmektedir. 2. Adımda Pozitif Psikolojik Sermaye bileşeni boyutlarından Umut boyutu işleme girdiğinde bağımsız değişkenlerin Çalışma Arkadaşlarına Güvendeki değişiklikleri açıklama gücünün yaklaşık olarak %12’ye çıkmıştır. 3. Adımda ise İyimserlik boyutu modele dahil olduğunda ise bağımsız değişkenlerin Çalışma Arkadaşlarına Güvendeki değişimi açıklama yüzdesi aynı şekilde yaklaşık olarak %13’e çıkmıştır. 4. Adımda ise Dayanıklılık alt boyutu modele dahil olduğunda bağımsız değişkenlerin Çalışma Arkadaşlarına Güvendeki değişimi açıklama yüzdesi yaklaşık olarak yaklaşık olarak %25 civarında gerçekleşmiştir. Son olarak da 5. Adım da Öz Yeterlilik alt boyutu modele girmiş ve bu değişkenin modele girmesi ile de bağımsız değişkenlerin Çalışma Arkadaşlarına Güven boyutundaki değişimi açıklama yüzdesi %28 civarında gerçekleşmiştir. Demografik özelliklerin Yöneticiye güven

boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde ise demografik özellikler ile Yöneticiye güven boyutu üzerinde anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. F değerleri incelendiğinde ise F değerlerinin 1. ve 3. Adım hariç istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlara göre, H₁₉: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven üzerinde etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir.

H₂₀: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel güven boyutlarından örgüte güven üzerinde etkisi vardır. Hipotezini test etmek amacı ile regresyon analizi tablo 28'deki gibi uygulanmıştır.

Tablo 28. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Güven Boyutlarından Örgüte Güven Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi

Örgüte Güven (Bağımlı Değişken)					
	1.Adım	2.Adım	3.Adım	4.Adım	5.Adım
Kontrol Değişkenleri					
Yaş	,038	,040	-,132	,067	,064
Unvan	,017	,032	-,056	-,124	,043
Cinsiyet	,024	,032	,021	-,052	-,123
Medeni Durum	-,023	-,034	-,045	-,067	-,123
Eğitim Durumu	,008	,021	,024	-,054	-,049
Bağımsız Değişkenler					
Umut		,521*	,322*	,365*	,588*
İyimserlik			,462*	,447*	,251*
Dayanıklılık				-,140*	,020
Öz Yeterlilik					-,424*
F	,043	44,254*	36,957*	3,942*	22,194*
Düzeltilmiş R ²	,124	,265	,436	,449	,534
Düzeltilmiş R²'deki değişim		,034	,174	,018	,086

*p<.05

Tablo 28'de görüldüğü üzere araştırmada kullanılan Örgütsel Güven ölçeği boyutlarını pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin nasıl etkilediğini araştırmak amacı ile regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları ve tablo incelendiğinde hiyerarşik regresyon analizi uygulanmış ve Pozitif Psikolojik

Sermayenin alt boyutları olan “Umut” , “İyimserlik” , “Dayanıklılık” ve “Öz Yeterlilik” boyutları bağımsız değişken, Örgütsel Güven alt boyutu olan “Örgüte Güven” alt boyutu da bağımlı değişken olarak işleme alınmıştır. Bu analiz sonucu incelendiğinde Umut boyutunun her bir adımda Örgüte Güven boyutu üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmüş ve “Umut” alt boyutunda meydana gelen bir birimlik değişimin “Örgütün Kendisine Güven” boyutu üzerinde en az 0,322 birimlik bir değişime neden olacağı gözlemlenmiştir. Benzer şekilde işleme 3. , 4. ve 5. adım da dahil olan “İyimserlik” , “Dayanıklılık” ve “Öz Yeterlilik” boyutlarının da “Örgüte Güven” boyutu üzerinde bir etkisinin olduğu ve anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Fakat “Dayanıklılık” ve “Öz Yeterlilik” boyutlarının “Örgüte Güven” boyutu üzerindeki etkisinin anlamlı fakat negatif yönde olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile “Örgüte Güven” boyutu üzerinde “Umut” , “İyimserlik” , “Dayanıklılık” ve “Öz Yeterlilik” boyutlarının etkisinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Aynı zamanda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişim oranını gösteren R² değerlerinin her bir adımda bir bağımsız değişkenin işleme girmesi ile nasıl değiştiği de tabloda incelenmiştir. Buna göre sadece demografik özelliklerin (Yaş, Unvan, Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu) etkisi ile 1. Adımda demografik özelliklerin Örgüte Güvendeki değişimin yaklaşık olarak %12’sini açıkladığı görülmektedir. 2. Adımda Pozitif Psikolojik Sermaye bileşeni boyutlarından Umut boyutu işleme girdiğinde bağımsız değişkenlerin Örgüte Güvendeki değişiklikleri açıklama gücünün yaklaşık olarak %27’ye çıkmıştır. 3. Adımda ise İyimserlik boyutu modele dâhil olduğunda ise bağımsız değişkenlerin Örgüte Güvendeki değişimi açıklama yüzdesi yükselerek yaklaşık olarak %44’e çıkmıştır. 4. Adımda ise Dayanıklılık alt boyutu modele dâhil olduğunda bağımsız değişkenlerin Örgüte Güvendeki değişimi açıklama yüzdesi yaklaşık olarak %45 civarında gerçekleşmiştir. Son olarak da 5. Adım da Öz Yeterlilik alt boyutu modele girmiş ve bu değişkenin modele girmesi ile de bağımsız değişkenlerin Örgüte Güvendeki boyutundaki değişimi açıklama yüzdesi %54 civarında gerçekleşmiştir. Demografik özelliklerin Yöneticiye güven boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde ise demografik özellikler ile Yöneticiye güven boyutu üzerinde anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. F değerleri

incelendiğinde ise F değerlerinin 1. Adım hariç istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmektedir. ($p < .05$) Elde edilen bu sonuçlara göre, H_{20} : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel güven boyutlarından örgüte güven üzerinde etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir.

H_{21} : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel güven üzerinde etkisi vardır. Hipotezini test etmek amacı ile regresyon analizi tablo 29'daki gibi uygulanmıştır.

Tablo 29. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Örgütsel Güven Üzerindeki İlişkiye Ait Regresyon Analizi

Örgütsel Güven (Bağımlı Değişken)					
	1.Adım	2.Adım	3.Adım	4.Adım	5.Adım
Kontrol Değişkenleri					
Yaş	,037	,054	-,043	-,062	,032
Unvan	,101	,142	,156	-,024	,044
Cinsiyet	,012	,051	,083	-,023	-,127
Medeni Durum	,097	,128	,164	,102	,056
Eğitim Durumu	,065	,078	,032	-,021	-,048
Bağımsız Değişkenler					
Umut		,646*	,590*	,537*	,566*
İyimserlik			,130	,149	,123
Dayanıklılık				,173*	,194*
Öz Yeterlilik					-,056
F	,034	85,160*	2,845	5,974*	0,319
Düzeltilmiş R ²	,212	,412	,421	,445	,441
Düzeltilmiş R²'deki değişim		,006	,014	,028	,001

Tablo 29'da görüldüğü üzere araştırmada kullanılan Örgütsel Güveni pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin nasıl etkilediğini araştırmak amacı ile regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları ve tablo incelendiğinde hiyerarşik regresyon analizi uygulanmış ve Pozitif Psikolojik Sermayenin alt boyutları olan “Umut”, “İyimserlik”, “Dayanıklılık” ve “Öz Yeterlilik” boyutları bağımsız değişken, Örgütsel Güven de bağımlı değişken olarak işleme alınmıştır.

Bu analiz sonucu incelendiğinde Umut boyutunun her bir adımda *Örgütsel Güven* üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmüş ve “*Umut*” alt boyutunda meydana gelen bir birimlik değişimin “*Örgütsel Güven*” boyutu üzerinde en az 0,590 birimlik bir değişime neden olacağı gözlemlenmiştir. Benzer şekilde işleme 4. adım da dâhil olan “*Dayanıklılık*” boyutunun da “*Örgütsel Güven*” boyutu üzerinde bir etkisinin olduğu ve anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu bilgilere göre “*Örgütsel Güven*” üzerinde “*Umut*” ve “*Dayanıklılık*” boyutlarının anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır.

Aynı zamanda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişim oranını gösteren R^2 değerlerinin her bir adımda bir bağımsız değişkenin işleme girmesi ile nasıl değiştiği de tabloda incelenmiştir. Buna göre sadece demografik özelliklerin (Yaş, Unvan, Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu) etkisi ile 1. Adımda demografik özelliklerin *Örgütsel Güven*deki değişimin yaklaşık olarak %21’ini açıkladığı görülmektedir. 2. Adımda Pozitif Psikolojik Sermaye bileşeni boyutlarından Umut boyutu işleme girdiğinde bağımsız değişkenlerin *Örgütsel Güven*deki değişiklikleri açıklama gücünün yaklaşık olarak %41’e çıkmıştır. 3. Adımda ise İyimserlik boyutu modele dâhil olduğunda ise bağımsız değişkenlerin *Örgütsel Güven*deki değişimi açıklama yüzdesi yükselerek yaklaşık olarak %42’ye çıkmıştır. 4. Adımda ise Dayanıklılık alt boyutu modele dâhil olduğunda bağımsız değişkenlerin *Örgütsel Güven*deki değişimi açıklama yüzdesi yaklaşık olarak %45 civarında gerçekleşmiştir. Son olarak da 5. Adım da Öz Yeterlilik alt boyutu modele girmiş ve bu değişkenin modele girmesi ile de bağımsız değişkenlerin *Örgütsel Güven*deki boyutundaki değişimi açıklama yüzdesi %45 civarında gerçekleşmiştir. Demografik özelliklerin Yöneticiye güven boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde ise demografik özellikler ile Yöneticiye güven boyutu üzerinde anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. F değerleri incelendiğinde ise F değerlerinin 1. ve 3.Adım hariç istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmektedir. ($p<.05$) Elde edilen bu sonuçlara göre, H_{21} : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel güven üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 30. Regresyon Analizine İlişkin Genel Değerlendirme Tablosu

H ₁₈ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H ₁₉ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel güven boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H ₂₀ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel güven boyutlarından örgütün kendisine güven üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H ₂₁ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel güven üzerinde etkisi vardır.	Kabul

SONUÇ

Örgütsel başarı yalnızca finansal ve fiziksel sermayenin varlığıyla sağlanamamaktadır. Birçok araştırmacı tarafından yapılan araştırmalar göstermiştir ki çalışanın performansı, motivasyonu, kuruma bağlılığı ve iş tatmini için yapılan iyileştirmeler örgütsel başarının elde edilmesinde etkili olmaktadır. Bu çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel güven üzerinde olumlu etkilere yol açtığı belirlenmiştir. Çalışanların pozitif yönlerine vurgu yapılması ve bu yönlerin ön plana çıkarılması, çalışanlarda örgütlerine karşı bir güven duygusu yaratmaktadır. Bunun için çalışanların psikolojik durumları iyileştirilmeli, mevcut kapasitelerini gösterebilmeleri için fırsatlar tanınmalı ve sahip oldukları özellik ve yetenekleri geliştirmelerine imkân sağlanmalıdır.

Bu çalışmanın temel amacı, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasındaki ilişkisinin tespit edilmesidir. Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven ve bunların alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkileri araştırılmıştır.

Bu çalışma ile pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven kavramlarının birbirleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ÇAYKUR'un Trabzon ilinde bulunan 8 adet çay fabrikasında çalışan memur statüsünde ve farklı görevlerde (Müdür, Müdür Yardımcısı, Başuzman, Mühendis, Kısmi Müdürü, Tekniker, Ekspert, Şef, V.H.K.İ., Memur) bulunan kişilerle anketler yapılarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

Çalışmanın literatür taramasında pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven ve bunların alt boyutları arasında ilişki olabileceğine yönelik çeşitli ampirik çalışmalar görülmektedir. Norman (2006) tarafından ABD'de farklı sektörlerde çalışan 304 personel üzerinde yapılan araştırmada, liderin pozitif psikolojik sermaye düzeyinin çalışanların güvenini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bitmiş ve Ergeneli (2013, 174-176) tarafından 226 sağlık personeli üzerinde yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü ilişkiler gözlenmiştir. Hoy ve Tschannen-Moran (1999) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin öz-yeterlilikleri ile güven düzeyleri arasında çok yüksek dereceli pozitif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. Bu çalışma

sonuçları da yapılan çalışmaları destekler nitelikte olup, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel güven üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın analiz kısmında, ilk olarak örnekleme ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Daha sonra pozitif psikolojik sermaye boyutları ve örgütsel güven boyutları ile ilgili faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmada son olarak korelasyon ve regresyon analizi yapılarak pozitif psikolojik sermayenin ve boyutlarının, örgütsel güven ve boyutları arasındaki ilişkisi ve etkisi hipotezlerle test edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının ve örgütsel güven boyutlarının normal dağılıp dağılmadığına ilişkin One-Sample Kolmogorov- Smirnov Testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermesinden dolayı parametrik testler uygulanmıştır. Elde ettiğimiz verilerden yapılan analiz sonuçlarına göre şu değerlendirmelerde bulunabiliriz;

Araştırmada yapılan korelasyon analizine göre; pozitif psikolojik sermaye ve tüm boyutları arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Öz-yeterlilik, umut ve dayanıklılık boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, iyimserlik boyutu ile negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel güven ve tüm alt boyutları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ayrıca boyutlarında kendi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu iki ölçeğin birbirleri ile olan ilişkisine bakıldığında ise aralarında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada örgütsel güven boyutlarını pozitif psikolojik sermaye boyutlarını nasıl etkilediğini araştırmak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca araştırmada yapılan hiyerarşik regresyon analizine göre pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterliliğin örgütsel güveni açıklama düzeyleri sırasıyla %41, %42, %44 ve %44 olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel güvenin alt boyutları incelendiğinde ise umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterliliğin;

- Yöneticiye güven alt boyutunu açıklama düzeyleri sırasıyla %28, %27, %30 ve %30,
- Çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunu açıklama düzeyleri sırasıyla %12, %13, %25 ve %28,
- Örgüte güven alt boyutunu açıklama düzeyleri sırasıyla %26, %43, %44 ve %53'dür.

Bu çalışmada ÇAYKUR işletmesi için pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi veri analizi üzerinden incelendiğinden, elde edilen bulgular ÇAYKUR işletmesinin için insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış ve üst yönetim açısından önemli sonuçlar içermektedir. Özellikle çay üretiminin Türkiye ekonomisi açısından önemi ve katma değeri dikkate alındığında ÇAYKUR ve diğer çay üreticilerinin bu çalışmanın ortaya koyduğu bulguları göz ardı etmemeleri gerektiği düşünülmektedir. Çay üretiminde son yıllarda yeni üreticilerin sektöre girmesiyle birlikte sektörel rekabetle de karşı karşıya kalan ÇAYKUR'un bu bulgular dâhilinde beşeri sermaye odaklı stratejik rekabet yaratmada sektörel bazda avantaj sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çay sektörü dışında diğer alanlarda da faaliyet gösteren kamu kurumlarında ve özel kurumlarda, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi ve yeni çalışmaların tekrar yapılması, boyutlar arasındaki ilişkilere dair bulguların güvenilirliği açısından da önemli olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Afşar, L. (2013). *Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 123-140.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Akdoğan, A. & Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 273-293.
- Aksoy, M. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Güven Anlayışının Algılanması ve Demografik Değişkenler Açısından Analizi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Altunkaya, K. (2011). *Örgütsel Güven ile İnsan Kaynakları Fonksiyonlarından Performans Değerlendirme Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Arslan, M. M. (2009). Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5 (2), 274-288.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.

- Asanakutlu, T. (2001). Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 1-17.
- Avey, J., Patera, J. L. & West, B. J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2), 42-60.
- Avey, J., Wersing, T. & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (1), 48-70.
- Baltaş, A. (2000). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
- Başaran, S. & Akbaş O. (2012). Genel Lise Müdürlüklerinde Örgütsel Güvensizlik Algısı Oluşturan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Çalışma. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2 (3), 21-32.
- Battal, F. (2013). *Psikolojik Sermaye, Dönüştürücü Liderlik ve Çalışanların Yaratıcılığı Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Berberoğlu, G. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bıçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. & Uğur, A. (2014). Duygusal Emek İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 9 (2), 97-121.

- Bitmiş, M. G. (2015). Algılanan Örgütsel Desteğin Pozitif Psikolojik Kapasiteler Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama. *Journal Of Business Research Turk*, 7 (1), 236-247.
- Bitmiş, M. G. & Ergeneli, A. (2013). The Role of Psychological Capital and Trust in Individual Performance and Job Satisfaction Relationship: A Test of Multiple Mediation Model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179.
- Bozkurt Yıldırım, H. (2014). *Örgütsel Güven ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Bökeoğlu, Ö. Ç. & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 211-233.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1), 171-192.
- Caprara, G. V., & Cervone, D. (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: personality as an agentic, self regulating system. in : L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger, (Ed), *A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology*. Washington: DC American Psychological Association, 61-74.
- Coutu, D. L. (2002). How Resilience Works. *Harvard Business Review*, 80 (5), 46-55.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik Ve Sinizm Üzerine Etkileri Ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir

- Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (3), 363-382.
- Çelik, F. (2015). *Örgütsel Güvenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Resmi- Özel Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çintay, H. (2013). *Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları: İzmir İli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çetin, F. & Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti Ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2 (2), 105-113.
- Çetin, F., Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 121-137.
- Çetin, F. & Basım, H. N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (3), 79-94.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çimen, M. (2007). *İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Demircan, N. (2003). Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Eğitim Sektöründe Bir Uygulama (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Demircan, N. & Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri Ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (2), 139-150.

- Demirdağ, Ş. A. (2015). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü* (Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Dönmez, B. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe İlişkin Duyuşsal İyiye Algısı, İş Doyumu, İş gören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentesi Çalışanları Örneğinde İncelenmesi (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Engizek (Demir), S. (2011). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Çalışanlar Açısından Algısı; Kahramanmaraş Tekstil Sektöründe Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Erdem, F. (2003). *Sosyal Bilimlerde Güven içinde Örgütsel Yaşamda Güven*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Erkmen, T. & Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 23-30.
- Erkmen, T. & Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 55-72.
- Erkuş, A. & Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2), 302-318.

- Güler, B. K. (2012). *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*. İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Güloğlu, B. & Kararımak, Ö. (2010). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlamlık. *Ege Eğitim Dergisi*, 11 (2), 73-88.
- Günaydın, S. C. (2001). *İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Değişkenlerinin Politik Davranış Algısı ve İşbirliği Yapma Eğilimine Etkisini İnceleyen Bir Çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Halis, M., Gökgöz, G. S. & Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 187-205.
- Harms, P. D. & Luthans, F. (2012). Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- İşcan, Ö. F. & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 195-216.
- Jensen, S. M. & Luthans, F. (2006). Relationship Between Entrepreneurs' Psychological Capital and Their Authentic Leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18 (2), 254-273.
- Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmet Bey İ.İ.B.F Dergisi*, 13, 93-118.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kar, M. & Ağır, H. (1998). *Türkiye'de Beşeri Sermaye Ve Ekonomik Büyüme: Nedensellik Testi (Neo-Klasik Büyüme Teorisi)*. Kahramanmaraş: KSÜ Yayınları.

- Karacaoğlu, K. & İnce, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18 (1), 181-201.
- Kararımak, Ö. & Siviş, R. (2008). Modernizmden Postmodernizme Geçiş ve Pozitif Psikoloji. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (30), 102-115.
- Keser, S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kılınç, A. Ç. (2010). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Korkmaz, H. (2015). İlkçağ'dan Başlayarak Bilimsel Düşüncenin Gelişim Seyri İçerisinde Psikoloji'nin Yeri. *Asya Öğretim Dergisi*, 3 (1), 1-20.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2), 75-92.
- Lewis, S. (2011). *Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations*. John Wiley ve Sons, Ltd.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002a). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths (and Executive Commentary). *The Academy of Management Executive*, 16 (1), 57-72.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004a). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143–160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1 (2), 249-271.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior*. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive Organizational Behavior* (pp. 244-255). London: Sage.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. USA: Oxford University Press.
- Maddı, S. R. (2006). The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting good Practise. *Building and İntegrated Positive Psychology*, 1 (4), 226-229.
- Masten, A. & M.J. Reed. (2002). Resilience in Development in: Rick Synder ve Shane Lopez, (Ed.), *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Mucuk, İ. (2005). *Modern İşletmecilik*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Oruç, E. (2015). Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Özen Kutanis, R. & Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Özer, P. S., Topaloglu, T. & Özmen, Ö. N. T. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye İle İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13 (4), 437-447.
- Özkalp, E. (2009). *Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları*. 1. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Özkalp, E. & Seçgin, S. (15-16 Kasım 2013). *Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini Belirlemeye Yönelik Eskişehir’de Yapılan Bir Araştırma*. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Dumlupınar Üniversitesi Kütahya.
- Özler, N. D. E., & Yıldırım, H. B. (2015). Örgütsel Güven İle Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 5 (1), 163-188.
- Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Polatçı, S. (2011). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Reyhanoğlu, M. (2006). AR-GE İşbirliklerinde Güven: Ankara’daki Teknoparklarda Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Sadykova, G. (2014). Örgütsel Güven Oluşturmada Manipülasyon Tekniklerinin Etkisi: Türkiye-Tataristan Karşılaştırması (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Savur, N. (2013). *Otantik Liderlik ve Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Sayın, U. (2009). *Güven: İşletmelerde Algılanan Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Bir Aracı – Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Schulman, P. (1999). Applying Learned Optimism to Increase Sales Productivity. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 19 (1), 31-37.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Stajkovic, A.D. & Luthans F. (1998). *Socail Cognitive Theoryand Self-Effeciacy: Going Beyond Traditional Motivationaland Behavioral Approach*. Organizational Dynamics.
- Şimşek, S. & Taşçı, A. (2004). Örgütlerde “Güven” Konsepti ve Emniyet Örgütünde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi. *Polis Dergisi*, 34, 1-8.
- Taşkın, F. & Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1).
- Terekli, G. (2010). *Örgütsel Güven Boyutları ve İş tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Topaloğlu, G. I. (2010). *İş Görenlerin Adalet ve Etik Alguları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Topçu, M. K. & Ocak, M. (24-26 Mayıs 2012). *Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği*. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir.

- Toprak, O. (2006). *Örgütsel Güvenin Performans Üzerindeki Etkisi Ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Türk Dil Kurumu (TDK). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56bdd2b88b3cb7.58437887 adresinden 13.02.2016 tarihinde edinilmiştir.
- Tüzün İpek, K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Uslu, O. (2013). *Güç Mesafesi Algısının Örgütsel Güvenen Etkisi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yeşilçimen, K. C. (2015). *Hemşirelikte Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yıldız, H. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 567-580.
- Yurtseven, F. (2011). *Kendine Güven Sorunları, Yaşadıkça Psikolojik Sorunlar ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: İmge Yayınları.
- Zhao, Z. & Hou, J. (2009). The Study on Psychological Capital Development on Intreprenurial Team. *International Journal of Psychological Studies*, 1 (2), 35-40.
- Zorlu Yücel, P. (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Bu anket Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda yürütülen yüksek lisans tezinin araştırma süreci için yapılmaktadır. Anketin amacı Pozitif Psikolojik Sermaye boyutları ile Örgütsel Güven boyutları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Değerlendirmenin sağlıklı olabilmesi için bütün ifade ve ifadelerin mümkün olduğu kadar açık ve samimi bir şekilde cevaplandırılması gerekmektedir. Anket çalışmasına katılımınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda kolaylıklar dileriz. (Araştırmacı: **Gonca Akmaz Bıyıklı**, Bilgi için: (goncaakmaz@hotmail.com))

No	Aşağıdaki ifadelere ne oranda katıldığınızı gösteren ifadenin hizasında bulunan kutucuğu lütfen işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Fabrikamda uzun dönemli bir soruna çözüm bulabilmek için yol ararken kendime güvenirim					
2.	Üst yönetimle/ amirlerimle yaptığım toplantılarda işimle (uzmanlık alanımla) ilgili konularda kendime güvenirim.					
3.	Çalıştığım kurumun stratejisi ve amaçları hakkındaki fikir tartışmalarına katkı sağlarken kendime güvenirim.					
4.	Çalışma alanımla ilgili hedef ve amaçların belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim.					
5.	Kurum dışında temas kurduğum insanlarla çeşitli sorunları tartışırken kendime güvenirim.					
6.	Çalışma arkadaşlarıma bilgi verirken kendime güvenirim.					
7.	Kendimi işler arasında sıkışmış bir halde bulursam, bu karışıklıktan kurtulmanın pek çok yolu olduğunu bilirim.					
8.	İşimle ilgili amaçlarıma ulaşmada oldukça istekliyim.					
9.	Bir problemin birçok çözüm yolu olduğunu düşünürüm.					
10.	Şuan da kendimi yaptığım işte oldukça başarılı buluyorum.					
11.	Şu anda yaptığım işle ilgili amaçlarıma ulaşabilmenin pek çok yolunu bulabilirim.					
12.	İşimle ilgili koymuş olduğum amaçları şu ana kadar gerçekleştirdiğimi düşünüyorum.					
13.	İşimle ilgili bir sorunla karşılaştığımda, sorunu çözme konusunda sıkıntı çekerim.					
14.	İşimle ilgili ortaya çıkan güçlüklerle, genellikle bir şekilde başa çıkabilirim.					
15.	Mecbur kalırsam işimde “kendi başıma” da çalışabilirim.					
16.	İş yerinde bana sıkıntı veren şeylerden uzak durmaya çalışırım.					
17.	Daha önceden edindiğim tecrübeler sayesinde iş yerimdeki zorlukların üstesinden gelebilirim					
18.	İşimde pek çok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.					
19.	İşimle ilgili konular bana belirsiz ve karmaşık geldiğinde, genellikle en iyisini yapacağımı ümit ederim.					
20.	İşimle ilgili bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa ters gideceğini düşünürüm.					
21.	İşimle ilgili bardağın hep dolu tarafını görmeye çalışırım.					
22.	İşim söz konusu olduğunda gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.					
23.	İşimle ilgili hiçbir şeyin istediğim şekilde gitmediğini düşünürüm					

No	Aşağıdaki ifadelere ne oranda katıldığınızı gösteren ifadenin hizasında bulunan kutucuğu lütfen işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
24.	İşime her zaman "her zorluğun sonunda bir hayır vardır" diye yaklaşıyorum.					
25.	Yöneticimin işiyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduğuna güveniyorum.					
26.	Yöneticimin işiyle ilgili doğru kararlar alacağına güveniyorum.					
27.	Yöneticimin işiyle ilgili görevlerini tam yapacağına güveniyorum.					
28.	Yöneticimin verdiği sözleri tutacağına güveniyorum.					
29.	Yöneticimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.					
30.	Yöneticim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdir.					
31.	Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna güveniyorum.					
32.	Yöneticime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.					
33.	Yöneticime işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine güveniyorum.					
34.	Yöneticim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alıyor.					
35.	Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşırsam çalışma arkadaşlarıma bana yardım edeceklerine güvenirim.					
36.	Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna işlerini en iyi derecede yapacaklarına güvenirim.					
37.	Birlikte çalıştığım arkadaşlar yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar.					
38.	Dikkat isteyen işlerde arkadaşlarıma işimi zorlaştırmayacağına güvenirim.					
39.	Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna işlerinde uzman olduklarına güvenirim.					
40.	Çalıştığım kurum bana her zaman adil davranıyor.					
41.	Çalıştığım kurum verdiği vaatleri yerine getiriyor.					
42.	Çalıştığım kurum ihtiyacım olduğunda bana destek olmuyor.					
43.	Çalıştığım kurumun bana karşı dürüst olduğuna güveniyorum.					
44.	İşini iyi yaparsam çalıştığım kurum beni ödüllendirir ve bana destek olur.					
45.	Çalıştığım kurum benim sorunlarımla ilgilenmiyor.					
46.	Çalıştığım kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.					

Cinsiyet: Kadın () Erkek ()

Yaş: 18-23 () 24-29 () 30-35 () 36-41 () 42-47 () 48 + ()

Medeni Durum: Evli () Bekâr () Dul ()

Eğitim durumunuz: İlköğretim () Lise () Üniversite () Y. Lisans- Doktora ()

Çalışma süresi (Yıl): 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 20+ ()

Kurumdaki göreviniz: Müdür () Müdür Yardımcısı () Başuzman ()Kısım
Müdürü () Şef () Mühendis() V.H.K.İ.() Memur ()



ÖZET

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: TRABZON BÖLGESİNDEKİ ÇAYKUR İŞLETMELERİ

Gonca AKMAZ BIYIKLI

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr. Güler YANIK

Şubat, 2017-Rize

Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların olumlu yönlerini öne çıkaran ve geliştirilmesiyle de rekabet edilen işletmelere karşı üstünlük sağlayan bir kavramdır. Türk alan yazını incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven arasında yapılan araştırmalar yok denecek kadar azdır. Bu araştırma ile alan yazına yardımcı bir kaynak daha ekleneceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı, Trabzon bölgesinde faaliyet gösteren Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı sekiz çay fabrikasında çalışan memur statüsünde ve farklı görevlerde çalışan personelin pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel güvenlerinin arasında bir ilişkinin olup olmadığının araştırılmasıdır.

Konunun teorik alt yapısı verildikten sonra Trabzon bölgesindeki Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı sekiz çay fabrikasında bulunan 150 personele anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS ortamına aktarılarak gerekli analizler yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, pozitif psikolojik sermaye boyutları ve örgütsel güven boyutlarının bazıları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca demografik değişkenlerin pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve bunların bazı boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven.

ABSTRACT

A STUDY TO EXAMINE THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ORGANIZATION TRUST: AN EXAMPLE OF THE ÇAYKUR BUSINESS IN THE PROVINCE OF TRABZON

Gonca AKMAZ BIYIKLI

Recep Tayyip Erdogan University Graduate School of Social Sciences Business

Department: Master's Thesis

Supervisor: Yrd. Doç.Dr. Güler YANIK

Şubat, 2017-Rize

Positive psychological capital is a concept putting forward the workers' positive sides and excelling against the competitive companies with their developments. When being analyzed Turkish area literature, the researches between the positive psychological capital and the organizational trust are not enough to say. It has been thought that more assistant resource will be added for the area literature with this research.

The purpose of this research is to investigate whether or not there is an association between positive psychological capital and organizational trust in staff working as officers and staff working in different areas in eight tea factories connected to general directorate of tea establishments in Trabzon region.

After having been given the theoretical substructure of the subject, a questionnaire was applied to one hundred and fifty people in staff in eight tea factories connected to general directorate of tea establishments in Trabzon region. The obtained data were transferred to SPSS environment and necessary analyzes were made.

As a result of the analysis, significant correlations were found between some of the positive psychological capital dimensions and some of the organizational trust dimensions. In addition to this, it was determined that there are significant correlations in demographic variables, positive psychological capital, organizational trust and some of their dimensions.

The Keywords: Positive Psychological Capital, Organizational Trust.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Gonca AKMAZ BIYIKLI

Doğum Yeri ve Tarihi: Çamoluk-1986

Eğitim Durumu

Lisans : 2010 Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2005-2010

Yüksek Lisans : RTEÜ, SBE, İşletme Bölümü, 2015-

İş Deneyimi

Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü Çamlı Çay Fabrikası, 2010-

İletişim

E-mail: goncaakmaz@hotmail.com