

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 43

pp 443-452

Article ID

63440

Arrival

18 May 2022

Published

31 JULY 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.63440>**How to Cite This Article**

Ünal, M. & Kirel, A.Ç. (2022). "Örgütsel Güven Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Üniversite Mavi Yakalı Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:43; pp: 443-452



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Örgütsel Güven Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Üniversite Mavi Yakalı Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama ¹

The Impact Of Positive Psychological Capital On Organizational Trust: A Field Study On University Blue Collar Employees

Müge Ünal ¹ Ayşe Çiğdem Kirel ²

¹ Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Eskişehir, Türkiye

² Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Böl., Eskişehir, Türkiye

ÖZET

Bu çalışmada üniversite çalışanlarının örgütsel güven bağlamında yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven boyutları ile pozitif psikolojik sermaye bileşenleri olan öz yeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserlik arasındaki ilişkilerin ortaya konulması hedeflenerek aralarında pozitif bir ilişkinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Eskişehir'de bir devlet üniversitesinde mavi yakalı çalışanlar üzerinde anket uygulanmıştır. Çalışmamızda çoklu regresyon analizleri kullanılarak bulgular değerlendirilmiştir. Sonuç olarak pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut ve öz yeterlik örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güveni pozitif etkilerken, aynı zamanda umut çalışma arkadaşlarına güveni pozitif, iyimserlik ise negatif etkilediği ortaya çıkmıştır. Son olarak umut bileşenin çalışanların örgüte güvenlerini pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda sonuçlarımız benzer çalışmalarla birlikte değerlendirilmiş ve öneriler ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel güven, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, pozitif psikolojik sermaye.

ABSTRACT

In this study positive psychological capital and its components, hope, self-reliance, resilience and optimism are discussed. The relationships between organizational trust and organizational trust, which are which are sub-dimensions, with trust in the manager trust in colleagues, and organizational trust were examined. It has been tried to determine whether there is a positive relationship between them. To determine this relationship a survey was conducted on blue-collar employees working at a state university in Eskişehir. Findings were evaluated using multiple regression analyzes. As a result of these analyzes, it was determined that while hope and self-efficacy, which are the positive psychological capital components, affect the trust in the manager positively, which are the organizational trust sub-dimensions, at the same time, hope affects the trust in colleagues positively and optimism negatively. Finally, it has been revealed that hope affects employees' trust in the organization positively.

Key Words: Organizational trust, trust the manager, trust the colleagues, positive psychological capital

1. GİRİŞ

Pozitif psikolojik sermaye temelinde insan faktörü yer alır. Kendine güvenen, umut sahibi, iyimser ve sorunların üstesinden hızlı bir şekilde gelebilen çalışanlar, organizasyonda önemli bir unsur olarak psikolojik sermayenin temel dayanak noktasını oluşturmaktadır. Bu nedenle psikolojik sermayesi yüksek çalışanların performans düzeylerinin de yüksek olduğu bilinmektedir. Bu durum iş ortamındaki işveren ve çalışan arasındaki güven ilişkisinin oluşmasındaki en büyük katkı sağlayan unsurlardan biri olarak nitelendirilmektedir.

Örgütsel güven ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki ortaya çıkarmak hedeflenmektedir. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri olan umut, öz yeterlik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutları ile örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven arasındaki ilişkiler araştırılarak aralarında pozitif bir ilişkinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu doğrultuda anket yoluyla elde edilen verilerin korelasyon ve regresyon analizleri ile bulguları değerlendirilmektedir. Bu analizler sonucunda örgütsel güven ile pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada pozitif psikolojik sermayenin aidiyetleri zayıf olan taşeron işçiler üzerindeki pozitif etkisi olduğu düşüncesinden yola çıkılarak pozitif psikolojik sermayenin örgütsel güven üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi hedeflenmektedir. Araştırma literatüre katkı sağlaması açısından ve örneklem açısından özgündür.

¹ Bu çalışma 12-14 Mayıs 2022 tarihleri arasında düzenlenen ÜİK 2021 Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

2. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE BİLEŞENLERİ

Örgütsel davranış alanında olay ve süreçlere daha pozitif bakan bir yaklaşıma ihtiyaç duyulması ile önem kazanan ve gelişime açık bir anlayışı benimseyen pozitif örgütsel davranış psikolojik sermaye unsurlarının neler olduğu sorusunu beraberinde getirmesiyle psikolojik sermaye kavramı literatüre girmiştir. Pozitif psikolojik sermaye literatürde en çok ilgi çeken konular arasında yer almış ve çok fazla tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlamalardan en yaygın olanı Luthans vd. (2007a),nın yaptığı tanımdır. Bu tanıma göre pozitif psikolojik sermaye; kendine güven, umut, çabuk iyileşebilme, iyimserlik, psikolojik ve sosyal anlamda sağlıklı olabilmek için hedeflerden tatmin olma gibi olumlu duygulara sahip olunması anlamına gelmektedir. Bu noktada pozitif psikolojik sermaye, insan yaşamı ve faaliyetlerinin gelişimini destekleyen, kuramsal temellerini pozitif psikoloji yaklaşımdan alan bir kavram (Luthans vd., 2007a, s, 10) olarak ifade edilmektedir.

2.1. Öz-yeterlik

Öz yeterlilik, çeşitli çözüm yolları oluşturabilmek, amaca yönelik eylemde bulunabilmek ve amaçları gerçekleştirmede başarılı olabilmek için gereken inanca sahip olmak olarak ele alınmıştır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008, s, 53). Öz yeterlik bireylerin belirli bir performans gösterirken bunu başarmada kendilerine olan inancın seviyesini gösterir. Bireyin kendi kapasitesine olan bu inanç onun düşünce ve davranışlarına yansımaktadır.

2.2. Umut

Psikolojik sermayenin, pozitif duygularından biri olan umut kavramı, bir yandan amacı gerçekleştirme isteğini, diğer yandan bu amacı gerçekleştirmede alternatif yolları kapsayan insan doğasının temel duygularından biri olarak tanımlanmaktadır (Çetin ve Basım, 2012, s.123).

2.3. İyimserlik

İyimserlik, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden biri olarak ortaya çıkmıştır. Ancak uzun yıllar psikologlar tarafından araştırılan bir kavram olarak güven olgusunun daha genel bir ifadesi olarak değerlendirilmektedir (Carver, Scheiner ve Segerstrom, 2010, s,880). Psikologlar iyimserliği genelleştiren olumlu beklentiler sonucu gelişen bilişsel bir nitelik ya da olumlu yüklemeler olarak tanımlamaktadırlar. İyimser bir bireyin kendi güçlü ve zayıf yanlarını bilen öz farkındalığa sahip bir birey olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanında olmasını istediği hedeflerini gerçekleştirirken önüne çıkan bütün engelleri ve tehdit unsurlarını kararlılık ve cesaretle aşmasını bilen bir insandır.

2.4. Psikolojik Dayanıklılık

Luthar'a göre, psikolojik dayanıklılık kavramı; diğer bileşenlerden farklı olarak stresli ve büyük değişimler gerektiren durumlarda psikolojik olarak dayanıklılığını koruyabilme becerisine sahip olma, yaşanan büyük olumsuzluklardan sonra pozitif kalabilme yetisi olarak tanımlanmaktadır (Luthar, Cicchetti, ve Becker, 2000, s,543). Bu yetiye sahip olan bireyler, yaşanan zorluklar karşısında cesaretle mücadele edebilen ve ayakta kalabilen, yeni durumlara kolayca adapte olabilen bireylerdir. Bu yüzden belirsizlik ve karmaşanın olduğu durumlarda psikolojik dayanıklılığa sahip bireylerin, örgütün çalkantılı dönemlerinde krizden başarıyla çıkmasından dolayı örgütlerde ya da işletmelerde daha fazla tercih edildikleri anlaşılmaktadır.

3. ÖRGÜTSEL GÜVEN

Hayatının büyük çoğunluğu işyerinde geçiren insanların rahat ve güvenli bir ortam sağlayan örgüt beklentisi olduğu için kişilerin, örgüt içi ilişkiler ve davranışlara dair beklentileri örgütsel güven tanımı olarak literatürde yer bulmuştur ve üç alt boyutu öne çıkmaktadır (Tüzün, 2007, s,113).

Bunlar aşağıdaki gibidir.

3.1. Örgüte Güven

Çalışanların belirsiz veya riskli bir durumlar esnasında, örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlılığına olan inancını ifade eder.

3.2. Yöneticiye Güven

Örgütsel hayatta yönetici ile çalışanlar sürekli bir ikili ilişki içindedir. Bu tür güven, kişiler arası güven ile ilişki kuran araştırmalara göre, bir kişi veya grup tarafından bir kelime, söz veya yazılı açıklamaya dayanan beklentidir, şeklinde tanımlanmıştır

3.3. Çalışma Arkadaşlarına Güven

Kişiler arası güven olarak da tanımlanan çalışma arkadaşlarına güven, çalışanların birbirlerine karşı tavırları, konuşmalarındaki samimiyet ve birbirlerine karşı besledikleri iyi niyete olan inanç olarak tanımlanır. Çalışanların, çalışma arkadaşlarının güvenilir olduğu algısına ulaşmalarında en önemli etken, onların iyi niyetli ve mesleki becerilerinin yüksek olmasıdır.

4. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ

Psikolojik açıdan iyi olan bireyler öz yeterlik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık açısından pozitif olduğu bilinmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Bazı araştırmalarda psikolojik sermayenin örgütsel güven üzerindeki etkileri araştırılıp, etkili sonuçlara ulaşırken bazı araştırmalarda da örgütsel güvenin psikolojik sermaye üzerinde etkileri araştırılmıştır (Yıldız, 2015).

Walumbwa vd. (2011)'nin yaptığı araştırmada pozitif psikolojik sermaye ve güven beraber incelenmiş ve yöneticilerin bu ikisi arasındaki ilişki seviyesinin çalışanların performansı ile olumlu ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır (Walumbwa, vd. 2011).

Türkiye’de 266 sağlık personeli (doktor ve hemşire) üzerine yapılan bir araştırmaya göre; psikolojik sermaye ve yöneticiye güvenin pozitif ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Pozitif psikolojiye sahip çalışanların bilgi paylaşım seviyeleri artarken yöneticiye duyulan güveni de arttırmakta olduğu saptanmıştır (Bitmiş, M. G. ve Ergeneli, A. 2013).

Bireyin öz yeterliliği belirli eylemleri yapmak ve özel bazı işleri başarmak için bireyin yeteneklerine olan güven düzeylerini ifade etmektedir (Eli 2007, s. 45). Bu bağlamda örgütsel güven ve öz yeterlilik arasında pozitif ilişki olduğu söylenebilir. Bunun yanında öz yeterlilik seviyesi yüksek olan çalışanların ekip çalışmasına eğilimi, çalışanlar arasında bilgi paylaşımı artırması ve birbirleri ile iletişimini güçlendirmesi bakımından pozitif etkileri bulunmaktadır. Bu da çalışanlar arası güven oluşmasında önemli bir etken olduğu anlamına gelmekte olduğu söylenebilir.

Dolayısıyla örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Bu kuramsal çerçevede oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1.Hipotezler*

Hipotez 1: Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Hipotez 2: Yöneticiye güven ile umut arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Hipotez 3: Çalışma arkadaşlarına güven ile umut arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Hipotez 4: Örgüte güven ile umut arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Hipotez 5: Yöneticiye güven ile iyimserlik arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Hipotez 6: Çalışma arkadaşlarına güven ile iyimserlik arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Hipotez 7: Örgüte güven ile iyimserlik arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Hipotez 8: Yöneticiye güven ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Hipotez 9: Çalışma arkadaşlarına güven ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Hipotez 10: Örgüte güven ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Hipotez 11: Yöneticiye güven ile öz yeterlilik arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Hipotez 12: Çalışma arkadaşlarına güven ile öz yeterlilik arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Hipotez 13: Örgüte güven ile öz yeterlilik arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

* Özler, N.D. ve Yıldırım, H. (2015) Örgütsel Güven İle Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, Volume 5, Issue 1, Pages 172. (12)

5. YÖNTEM

Üniversite çalışanlarının örgütsel güven özellikleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkileri nicel araştırma yöntemlerinden çoklu regresyon ve korelasyon analizleri kullanılarak ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır.

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, örgütsel güven ve alt boyutları (yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven) ile pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri olan (öz yeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserlik) arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla üniversitede mavi yakalı çalışanlara ulaşılarak onların pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel güven arasındaki ilişkiler araştırıldığından amaçlı örneklem yöntemlerinden tipik amaçlı örneklem kullanılmaktadır. Tipik durum örnekleme, araştırmaya ilişkin evrende var olan birçok durumun içinden tipik olan diğer bir ifadeyle sıradan ve ortalama bir durumun tespit edilerek örneklem olarak seçilmesidir (Büyüköztürk vd., 2012). Üniversite personeli akademik, idari ve işçi personelden oluşmaktadır.

Üniversitede çalışan personelin içinden aidiyetleri zayıf olan taşeron işçilerin seçilmesi tipik örneklem durumunun örneğidir

5.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın kapsamı 2017-2018 öğretim yılında Anadolu Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerinde farklı statüde çalışan mavi yakalı olarak adlandırılan işçi personelden oluşmaktadır. Çalışmaya toplam 410 kişi katılmış ve eksik doldurulan anketler çıkarıldıktan sonra veri analizine 396 kişi devam edilmiştir. Araştırmaya katılanların %36'sı (143) kadın, %64'ü ise (253) erkektir. Katılımcıların yaş ortalamaları 38 ve yaşlarının standart sapması 8.48'dir. Katılımcıların %75'i evli, %20'si bekar ve %4'ü ise boşanmıştır. Diğer yandan eğitim durumları göz önüne alındığında üniversite çalışanlarının %13'ü ilköğretim, %34'ü lise, %17'si ön lisans, %3'ü lisans ve %4'ü yüksek lisans mezunudur. Çalışanların iş tecrübelerine baktığımızda ortalama çalışma yılı 11.5 ve standart sapması 7.9 olarak gerçekleşmiştir.

5.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada üniversitenin çeşitli fakültelerinde çalışan mavi yakalı olarak adlandırılan işçi personelin pozitif psikolojik sermayelerini ölçmek için pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve örgüte duydukları güveni ölçmek için örgütsel güven ölçeği ve demografik bilgiler için kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Anketler, cevaplama oranını artıracak şekilde düşünülerek yüz yüze uygulanmaya çalışılmıştır.

5.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Bu çalışmada çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyini ölçmek için Luthans, Youssef ve Avolio tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan PSYCAP Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 24 madde ve öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçme aracında 24 maddeden oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeği yer alırken, beşli likert derecelendirme yöntemi kullanılmıştır. Psikolojik sermaye boyutlarının Cronbach Alpha değeri 0,97 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin alt bileşenlerinin güvenilirlik katsayılarına bakıldığında Öz-yeterlilik:0,94, Umut: 0,87, Dayanıklılık: 0.82, ve İyimserlik: 0.82 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği ise .082-093 değerleri arasında değişmektedir.

PSYCAP Ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu çalışma kapsamında ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı 90 alt boyutları içinse öz yeterlik için.87, umut için.83, dayanıklılık için.81 ve iyimserlik için ise.47 olarak hesaplanmıştır.

5.5. Örgütsel Güven Ölçeği

Araştırmada ikinci olarak kullanılan "Örgütsel Güven Ölçeği" Omarov (2009) tarafından düzenlenmiştir. Omarov, yaptığı çalışmada ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin değerini 0,848; ölçeğin Cronbach's Alpha değerini 0,96 ve değişkenlerin açıklandığı toplam varyans değerini ise %69,485 olarak tespit etmiştir. "Örgütsel Güven Ölçeği" 22 maddeden oluşmaktadır.

Örgütsel Güven Ölçeği Gözde Terekli (2010) nin "Örgütsel Güven Boyutları ve İş Tatmin İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezindeki çevirisiyle kullanılmıştır. Bu çalışma kapsamında örgütsel güven ölçeği genel güvenilirlik katsayısı .93 alt boyutları içinse yöneticiye güven için .95, çalışma arkadaşlarına güven için .93, örgüte güven için ise .65 olarak hesaplanmıştır Terekli, G. (2010).

5.6. Verilerin Analizi

Bu çalışmayı gerçekleştirmek için üniversite çalışanlarının örgütsel güven özellikleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiler çoklu regresyon yöntemi aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Regresyon analizi yapılmadan önce değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Bundan sonra regresyon analizinin ön şartlarından olan normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerleri, çoklu doğrusal bağıntı için tolerans ve vif değerleri ve uç değerler incelenmiş tüm değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma verileri SPSS 23 paket programı yardımıyla analiz edilmiş ve analizlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir.

6. BULGULAR

Bu araştırma kapsamında üniversite çalışanlarının örgütsel güven bağlamında yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven boyutları ile pozitif psikolojik sermaye bileşenleri olan öz yeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserlik arasındaki ilişkilerin ortaya konulması hedeflenmiştir. Bu çerçevede ilk olarak

değişkenler arası Pearson korelasyon katsayıları ve betimsel istatistikler hesaplanmış ve elde edilen bulgular aşağıda açıklamaları ile birlikte tablolarda belirtilmiştir.

Tablo 2. Üniversite Çalışanlarının Yöneticiye Güven, Çalışma Arkadaşlarına Güven, Örgüte Güven Değişkenlerinin Medeni Duruma Göre Dağılımları

	Çalışma arkadaşlarına güven			Yöneticiye güven			Örgüte güven		
	Evli	Bekar	Boşanmış	Evli	Bekar	Boşanmış	Evli	Bekar	Boşanmış
Geçerli kişi sayısı	297	82	17	297	82	17	297	82	17
Ortalama	19.051	17.695	21.059	37.721	35.890	37.941	22.040	21.427	21.235
Standart sapma	4.451	5.274	4.918	7.841	9.419	10.621	4.839	4.522	5.574
En düşük değer	5	5	7	10	12	10	7	12	9
En yüksek değer	25	25	25	50	50	50	35	32	29

Tablo 2 de medeni duruma göre üniversite çalışanlarının yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, örgüte güven incelendiğinde çalışma arkadaşlarına güven boşanmış bireylerde yüksekken bekarlarda ise daha düşüktür. Yöneticiye güvende ise medeni duruma göre göze çarpan bir farklılık görülmektedir. Örgüte güvende ise medeni duruma göre bir farklılaşma göze çarpmamaktadır.

Cinsiyete göre üniversite çalışanlarının yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, örgüte güvenlerinde göze çarpan bir farklılık görülmektedir.

Tablo 3. Üniversite Çalışanlarının Yöneticiye Güven, Çalışma Arkadaşlarına Güven, Örgüte Güven Değişkenlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

	Çalışma arkadaşlarına güven					Yöneticiye güven					Örgüte güven				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Geçerli kişi sayısı	52	133	69	125	17	52	133	69	125	17	52	133	69	125	17
Ortalama	18.8	18.4	19.2	19.0	18.7	39.0	37.1	37.8	36.4	38.23	23	22.5	22.0	20.9	19.2
Standart sapma	4.21	4.78	4.77	4.62	5.86	6.47	8.78	7.79	8.47	10.5	5.20	4.51	4.21	4.92	5.34
En düşük değer	5	5	5	5	5	23	10	19	10	19	7	11	14	9	7
En yüksek değer	25	25	25	25	25	50	50	50	50	50	33	33	35	35	27

1. ilköğretim 2. lise 3. ön lisans 4. lisans 5. yüksek lisans

Tablo 3 de eğitim durumuna göre üniversite çalışanlarının yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, örgüte güvenlerinde çalışma arkadaşlarına güvende eğitim durumuna göre bir farklılık görülmemiştir. Yöneticiye güvende ise lisans mezunlarının diğer eğitim gruplarından biraz daha düşük olduğu görülmektedir. Örgüte güvende ise ilköğretim, lise ve ön lisans mezunlarının lisans ve yüksek lisans mezunlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Üniversite Çalışanlarının Öz Yeterlik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik Değişkenlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

	Özyeterlik					Umut					Dayanıklılık					İyimserlik				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Geçerli kişi sayısı	52	133	69	125	17	52	133	69	125	17	52	133	69	125	17	52	133	69	125	17
Ortalama	27.8	27.6	28.0	28.7	31.5	20.2	19.6	19.9	20.2	23.7	23.5	23.1	25.6	21.6	21.1	20.5	20.7	20.2	20.2	20.2
Standart sapma	4.5	5.2	4.0	4.2	3.3	2.9	3.5	3.1	3.2	3.9	3.3	4.0	3.4	3.6	3.7	3.4	3.3	3.3	2.8	2.6
En düşük değer	14	10	13	12	24	10	10	10	7	13	12	12	11	9	19	12	13	9	13	15
En yüksek değer	35	35	35	35	35	25	25	25	25	25	30	30	30	30	30	28	30	29	28	24

1. ilköğretim 2. lise 3. ön lisans 4. lisans 5. yüksek lisans

Tablo 4 de eğitim durumuna göre üniversite çalışanlarının öz yeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserlik incelendiğinde öz yeterlikte yüksek lisans mezunlarının diğer gruplardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Umutta ise eğitim durumuna göre bir farklılık gözlenmemiştir. Dayanıklılık puanları incelendiğinde yine yüksek lisans mezunlarının diğer gruplardan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. İyimserlikte ise ilköğretim, lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunları arasında farklılık görülmemiştir.

Üniversite çalışanlarının öz yeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserliklerinde cinsiyete göre ortalama puanları açısından bir farklılık göze çarpmamaktadır.

Tablo 5. Üniversite Çalışanlarının Öz Yeterlik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik Değişkenlerinin Medeni Duruma Göre Dağılımları

	Özyeterlik			Umut			Dayanıklılık			İyimserlik		
	Evli	Bekar	Boşanmış	Evli	Bekar	Boşanmış	Evli	Bekar	Boşanmış	Evli	Bekar	Boşanmış
Geçerli kişi sayısı	297	82	C	297	82	17	297	82	17	297	82	17
Ortalama	28.4	27.4	28.4	20.3	19.1	20.1	23.8	22.3	23.6	21.2	20.1	19.5
Standart sapma	4.24	5.59	5.77	2.92	4.02	4.88	3.42	4.32	4.71	3.05	3.56	2.95
En düşük değer	13	10	14	10	7	8	12	9	15	12	9	13
En yüksek değer	35	35	35	25	25	25	30	30	30	30	28	24

Tablo 5 de medeni duruma göre üniversite çalışanlarının öz yeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserlikleri incelendiğinde öz yeterlik ve umut açısından bir farklılık gözlenmemiştir. Dayanıklılık puanlarında bekarlarda küçük bir farklılık gözlenmektedir. İyimserlikte ise evli bireyler boşanmışlardan biraz daha yüksek puana sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 6. Üniversite Çalışanlarının Yöneticiye Güven, Çalışma Arkadaşlarına Güven, Örgüte Güven, Öz Yeterlik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

	Yöneticiye güven	Çalışma arkadaşlarına güven	Örgüte güven	Özyeterlik	Umut	Dayanıklılık	İyimserlik
Aritmetik ortalama	37.35	18.85	21.87	28.25	20.06	23.53	20.92
Standart sapma	8.330	4.695	4.804	4.630	3.306	3.758	3.195
Çarpıklık	-0.743	-1.043	-0.244	-0.990	-1.020	-0.737	-0.122
Basıklık	0.406	1.036	0.026	1.710	1.615	1.149	0.577
En düşük değer	10	5	7	10	7	9	9
En yüksek değer	50	25	35	35	25	30	30

n:396

Tablo 6 da üniversite çalışanlarının yöneticiye güven puan ortalamaları 37.35, çalışma arkadaşlarına güven 18.85, örgüte güven 21.87, öz yeterlik 28.25, umut 20.06, dayanıklılık 23.53, iyimserlik ise 20.09 olarak tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde ise bu değerlerin +2 ile -2 aralığında olması gerektiği ve dağılımın normal dağılım şartını sağladığı söylenebilir(George, D., ve Mallery, P. (2016).

Tablo 7. Üniversite Çalışanlarının Yöneticiye Güven, Çalışma Arkadaşlarına Güven, Örgüte Güven, Öz Yeterlik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik Değişkenleri Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Yöneticiye Güven	—						
2. Çalışma Arkadaşlarına Güven	0.632***	—					
3. Örgüte Güven	0.614***	0.498***	—				
4. Özyeterlik	0.383***	0.279***	0.130**	—			
5. Umut	0.406***	0.327***	0.231***	0.725***	—		
6. Dayanıklılık	0.347***	0.279***	0.196***	0.674***	0.694***	—	
7. İyimserlik	0.139**	0.062	0.204***	0.408***	0.426***	0.478***	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001 n:396

Tablo 7 de üniversite çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri ile öz yeterlik ($r = .38, p < .001$), umut ($r = .40, p < .001$), dayanıklılık ($r = .35, p < .001$), iyimserlik ($r = .14, p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Üniversite çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri ile öz yeterlik ($r = .28, p < .001$), umut ($r = .33, p < .001$), dayanıklılık ($r = .28, p < .001$) pozitif yönde anlamlı ilişki gösterirken iyimserlik ile aralarında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Son olarak üniversite çalışanlarının örgüte güven düzeyleri ile öz yeterlik ($r = .13, p < .01$), umut ($r = .23, p < .001$), dayanıklılık ($r = .20, p < .001$) ve iyimserlik ($r = .20, p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Üniversite çalışanlarının yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, örgüte güven düzeylerini etkileyen pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini saptayabilmek amacıyla Çoklu Regresyon Analizi gerçekleştirilmiştir ve sonuçları tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Üniversite Çalışanlarının Örgütsel Güven Özellikleri ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki Çoklu Regresyon Sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p
Yöneticiye güven					
Özyeterlik	,301	,127	,168	2,373	,018
Umut	,634	,183	,252	3,464	,001
Dayanıklılık	,220	,154	,099	1,429	,154
İyimserlik	-,219	,137	-,084	-1,597	,111
Çalışma arkadaşlarına güven					
Özyeterlik	,073	,074	,072	,987	,324
Umut	,347	,107	,244	3,243	,001
Dayanıklılık	,154	,090	,123	1,705	,089
İyimserlik	-,192	,080	-,130	-2,391	,017
Örgüte güven					
Özyeterlik	-,134	,078	-,129	-1,708	,088
Umut	,324	,113	,223	2,870	,004
Dayanıklılık	,084	,095	,066	,887	,375
İyimserlik	,196	,084	,131	2,326	,021

İlk olarak üniversite çalışanlarının yöneticiye güven ile pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin (Öz Yeterlik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik) arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Buna göre genel modelin anlamlı olduğu görülmüş ve üniversite çalışanlarının yöneticiye güvenleri ile öz yeterlilik ve umut arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir, $F=(391, 4)= 22.8$, $p < .001$, $R^2=.19$. Değişkenlerine modele tek tek katkıları göz önüne alındığında üniversite çalışanlarının öz yeterliliği ile yöneticiye güvenleri arasında ilişki olduğu söylenebilir $\beta= .30$, $t(391) =2.34$ $p= 0.02$, $pr^2 = .014$. Diğer yandan umutta üniversite çalışanlarının yöneticiye güvenlerini pozitif yönde etkilemektedir. $\beta= .63$, $t(391) =3.46$ $p= 0.01$, $pr^2 = .028$.

İkinci olarak üniversite çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven ile pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin (Öz Yeterlik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik) arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre genel modelin anlamlı olduğu görülmüş ve üniversite çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güveni ile umut ve iyimserliğin arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir, $F=(391, 4)= 14.1$, $p < .001$, $R^2=.13$. Değişkenlerine modele tek tek katkıları göz önüne alındığında üniversite çalışanlarının umut puanlarının çalışma arkadaşlarına güven ile pozitif yönde ilişkili olduğu söylenebilir $\beta= .24$, $t(391) =3.24$ $p= 0.001$, $pr^2 = .025$. Diğer yandan iyimserlik ve üniversite çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güveni arasında negatif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. $\beta= -.13$, $t(391) =-2.39$ $p= 0.02$, $pr^2 = .014$.

Son olarak üniversite çalışanlarının örgüte güveni ile pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini (Öz Yeterlik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik) arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre genel modelin anlamlı olduğu görülmüş ve üniversite çalışanlarının örgüte güveninin sadece umut ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. $F=(391, 4)= 7.84$, $p < .001$, $R^2=.074$. Umut değişkeninin modele katkısı göz önüne alındığında üniversite çalışanlarının umut puanlarının örgüte güvenini pozitif yönde ilişkisi olduğu söylenebilir $\beta= .22$, $t(391) =2.87$ $p= 0.004$, $pr^2 = .020$.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma örgütsel güven ve alt boyutları (yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven) ile pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri (öz yeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserlik) arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda, üniversitedeki farklı fakültelerdeki farklı birimlerde çalışan mavi yakalı olarak adlandırılan işçi çalışanların sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye bileşenleri- öz yeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserlik- ile örgütsel güven alt boyutları- yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven- ile aralarındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için analizler yapılmıştır. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda, örgütsel güvenle pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Üniversite çalışanlarının yöneticiye güvenleri ile pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini (Öz Yeterlik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik) arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, genel modelin anlamlı olduğu görülmüş ve üniversite çalışanlarının yöneticiye güvenleri ile “öz yeterlilik ve umut” un ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlerin modele tek tek katkıları göz önüne alındığında üniversite çalışanlarının öz yeterliliğinin yöneticiye güvenlerine etkisi olduğu söylenebilir. Bireyin öz yeterliliği belirli eylemleri başarmada yeteneklerine olan güven düzeyleri olarak ifade bulunmaktadır (Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. 2007). Bu bağlamda örgütsel güven ve öz yeterlilik arasında pozitif ilişki olduğu söylenebilir. Öz yeterlik seviyesi yüksek olan çalışanlar yöneticileri ile pozitif ilişki içinde olacaklardır. Dolayısıyla çalışan ve yöneticinin arasındaki karşılıklı güven seviyesi pozitif yönde pekişmektedir (Arlı, D., 2011).

Diğer yandan umut da üniversite çalışanlarının yöneticiye güvenlerini pozitif yönde etkilemektedir. Bireyler kendi çıkarlarına uygun davranan ya da çıkarlarını gözeten ihtiyaçlarını karşılamaya hazır, istekli ve kabiliyetli olan diğer kişilere karşı güven duygusu beslemektedirler (Günaydın, 2001, s.6). Bu durum çalışanların yöneticilerinden beklediği şekilde davranacaklarına ve onların beklentilerini karşılayacaklarına inanmasını sağlayabilir. Aynı zamanda umudun, dayanıklılık ve iyimserlik ile ilişkinin bulunmayışı çalışanların yüksek beklentilerinden kaynaklanıyor olabilir. Bu sonuçlara göre, **H2**, **H5** hipotezleri desteklenirken, **H8**, **H11** hipotezi reddedilmiştir.

Üniversite çalışanlarının çalışma arkadaşlarına olan güvende umudun ve iyimserliğin etkisi olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlerine modele tek tek katkıları göz önüne alındığında üniversite çalışanlarının umut puanlarının çalışma arkadaşlarına güvenini pozitif yönde etkilerken diğer yandan iyimserlik ile üniversite çalışanlarının çalışma arkadaşlarına olan güveni negatif yönde etkilemekte olduğu ortaya çıkmıştır. Birbirine karşı dürüst, açık ve uyumlu oluşları karşılıklı güvenlerini pekiştiren önemli bir unsur olarak değerlendirilebilir. Bu sonuçlara göre **H3** hipotezi desteklenirken, **H6**, **H9**, **H12** hipotezleri reddedilmiştir. Bunun nedeni çalışanların geçmiş deneyimleri, birbirleri hakkında bilgileri ve etkileşimlerinin olumsuz olmasından olabilir.

Çalışanların örgütlerine duydukları güven, olumsuz duygular gibi negatif değişkenler nedeniyle azalırken, örgütlerine duydukları güven, bireysel ve örgütsel düzeydeki pozitif değişkenler yoluyla da artmaktadır (Tschannen-Moran, M. , 2001).

Üniversite çalışanlarının örgüte güveni ile pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini (Öz Yeterlik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik) arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizine göre genel modelin anlamlı olduğu görülmüş ve üniversite çalışanlarının örgüte olan güveninde sadece umudun ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Umut değişkeninin modele katkısı göz önüne alındığında üniversite çalışanlarının umut puanlarının örgüte güvenini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu durum örgütün, çalışanlarına karşı şeffaf olması, ihtiyaçlarına karşı hassas olması ve makul performans standart düzenlemeler yapmasıyla alakalı olabilir. Aynı zamanda umut çalışanlarda motivasyonel bir etki oluşturması, harekete geçmeyi ve hedefleri elde etme noktasında kararlılık sağlaması açısından önemli bir unsur olarak karşımıza çıkar. Literatürdeki tanımını ele alırsak umut; alternatif ortaya koymaya yönelik çok yönlü düşünebilmenin hedeflere ulaşma noktasında çeşitli unsurlar tarafından engellenme durumlarında bile farklı alternatifler ortaya koyma ve böylece hedefler doğrultusunda hareketi sürdürebilme imkanı sağlama ve hedefleri gerçekleştirmedeki pozitif inanç (Eid vd., 2012: 57) umudun pozitif etkisini doğrulamaktadır. Bu sonuçlara göre, **H4** hipotezi desteklenirken, **H7,H10, H13** hipotezleri reddedilmiştir. Bu olumsuz durum örneklerden kaynaklanıyor olabilir. Çalışanların sahip oldukları sabit iş pozisyonları ve yükselmelerinin zor olması, adil ve eşitlikçi uygulama olmayışı ise örgüte güven duymalarında negatif etkisi olabilir.

Bu çalışma sonucunda, seçtiğimiz örneklem doğrultusunda örgütsel güven ve alt boyutları örgüte güven, çalışma arkadaşlarına güven ve yöneticiye güven ile pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri umut, öz yeterlik, dayanıklılık, iyimserlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Her bir faktör açısından değerlendirme yaptığımızda ise; pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden *umut ve öz yeterlik* örgütsel güven alt boyutlarından *yöneticiye güveni* pozitif yönde etkilemektedir. *Dayanıklılık ve iyimserlik* ile aralarında bir ilişki bulunmamaktadır. İkinci olarak pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden sadece *umudun* örgütsel güven alt boyutlarından *çalışma arkadaşlarına güveni* pozitif, *iyimserlik* ise negatif olarak etkilemekte olduğu, ancak *dayanıklılık ve öz yeterlik* ile hiçbir ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir. Son olarak pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden sadece *umudun* çalışanların *örgüte güven* alt boyutu ile pozitif ilişkisi olduğu, diğer bileşenlerin herhangi bir ilişkisi olmadığı ortaya çıkmıştır.

Ayrıca çalışanların örgütsel güven ile pozitif psikolojik sermayelerinin eğitim durumu, medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılaşması da incelenmiş, çalışma arkadaşlarına güven boşanmış bireylerde yüksekken bekarlarda daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum boşanmış bireylerin güven arayışı ve işbirliğine daha meyilli olmasından kaynaklanıyor olabilir. Medeni duruma göre üniversite çalışanlarının dayanıklılık puanları incelendiğinde bekarlarda küçük bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Son olarak iyimserliğe baktığımızda ise evli bireyler boşanmışlardan biraz daha yüksek puana sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu durumun nedeni, evli bireylerin ailesine karşı sorumluluğun ve ailesinden gördüğü desteğin dayanıklılık ve iyimserlik seviyelerini güçlendirmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Eğitim durumuna göre üniversite çalışanlarının yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, örgüte güvenleri incelendiğinde çalışma arkadaşlarına güvende eğitim durumuna göre bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yöneticiye güvende ise lisans mezunlarının diğer eğitim gruplarından biraz daha düşük olduğu, örgüte güvene baktığımızda ise ilköğretim, lise ve ön lisans mezunlarının lisans ve yüksek lisans mezunlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların eğitim seviyesi arttıkça beklentilerin daha fazla olmasına ve beklentilerin karşılanmadığı takdirde güven seviyelerinde azalma olabileceğine işaret etmektedir.

Eğitim durumuna göre çalışanlar değerlendirildiğinde pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden öz yeterlik ve dayanıklılık yüksek lisans mezunlarında diğerlerine göre daha yüksek olduğu, ancak iyimserlik ve umutta herhangi bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda eğitim seviyesinin çalışanların öz yeterliliği ve dayanıklılığına olan pozitif etkisine götürmekte olduğu söylenebilir. Cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre yine aynı şekilde bir farklılık olmadığı, ancak sadece iyimserlik evli çalışanlarda biraz daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yine bu durumda da evli çalışanların üzerindeki aile desteğinin pozitif etkisi söz konusudur.

Kamu sektöründe gerçekleştirilen bu araştırmanın sonuçları ile Ergun ve Özler (2015) in kamuda bir eğitim kurumunda yaptığı araştırmadaki pozitif psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılması arasında benzerlikler bulunmaktadır. Ancak bu araştırmanın özel sektördeki yansımaları daha farklı olabilir. Özel sektördeki özellikle mavi yakalı çalışanlarda iş güvenceleri açısından pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut, iyimserlik etkisi biraz daha riskli algılanabilir. Mavi yakalıların yönetsel güvenlerinin olmaması özellikle beyaz yakalıların yönetiminde olmaları pozitif psikolojik

sermayelerini de etkilemektedir. Özellikle iyimserlik, umut gibi duyguların yüksek olması gerekmektedir. Mavi yakalıların hem örgüte hem de yöneticilerle olumlu ilişkileri olduklarına olan inançları örgütsel bağlılık ve motivasyonlarını arttırabilecektir. Özellikle işe ilişkin umutlarının ve kendilerine olan güvenlerinin arttırılması iş tatminlerini arttırarak örgüte olan güvenlerini de destekleyebilecektir.

Çalışmamızın gelecekte de bu alanda yapılacak araştırmalara ışık tutması önemlidir. Farklı sektörlerde ve farklı örneklemelerde de yapılması alana katkı sağlayacaktır. Farklı sektörlerdeki kamu ve özel çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel güven düzeyinde etkilerinin karşılaştırılması yapılabilir. Aynı zamanda altın yakalı, gri yakalı ya da beyaz yakalılara uygulanarak mavi yakalılarla karşılaştırılması yapılabilir.

Psikolojik sermaye kavramının, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel destek, örgütsel adalet, iş tatmini, çalışan performansı, duygusal emek, tükenmişlik sendromu, örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti gibi diğer kavramlarla ilişkisi incelenebilir. Psikolojik sermayenin örgütsel güvene etkisinde örgüt iklimi, örgüt kültürü, örgütsel destek vb. aracılık rolü incelenebilir.

KAYNAKÇA

1. Arlı, D. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
2. Avey, J., Wernsing, T. And 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.
3. Bitmiş, M. G. and 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
4. Büyüköztürk, Ş. vd. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri (11. Baskı). Ankara: Pegem Aka-demi.
5. Carver, C. S., Scheiner, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30, 879-889
6. Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdare Dergisi*. 45(1), 121-137.
7. Eli, I. (2007). Öz düzenleme eğitimi fen başarısı ve öz yeterlilik, Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir
8. Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.
9. George, D., & Mallery, P. (2016). IBM SPSS Statistics 23 step by step: A simple guide and reference. *Routledge*.
10. Günaydın, S. (2001). İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel güven değişkenlerinin politik davranış algısı ve işbirliği yapma eğilimine etkisini inceleyen bir çalışma, (Basılmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
11. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. and Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572
12. Luthar, S. S., Cicchette, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562
13. Özler, N.D. ve Yıldırım, H. Örgütsel Güven İle Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi,(2015); Volume 5 , Issue 1, Pages 172
14. Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). Experimental designs using ANOVA. Belmont, CA: Duxbury.
15. Terekli, G.(2010). Örgütsel güven boyutları ve iş tatmin ilişkisi: Tekstil işletmesinde bir araştırma. Yüksek lisans tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir

16. Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration*, 39(4), 308-331.
17. Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi. *İ.İ.B.F. Dergisi*(13), 93-11
18. Walumbwa, F., Avey, J., B, Luthans, F. ve A., Oke (2011). Authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
19. Yıldız, H.(2015). Pozitif psikolojik sermaye örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir