

Çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluşun çalışanların iş performansına etkileri

Osman Uslu^a, Ali Şimşek^{b*}

^aSakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, Orcid: 0000-0002-0571-6281

^{b*}Sorumlu yazar, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi, e posta: alismsek.13@hotmail.com, Orcid: 0000-0003-0744-4619

MAKALE BİLGİLERİ

Araştırma Makalesi
Geliş Tarihi 19 Şubat 2020
Revizyon 11 Mart 2020
Revizyon 3 Nisan 2020
Kabul tarihi 3 Nisan 2020

Özet

Örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmesi için kritik faktörlerden biri çalışan performansının artırılmasıdır. Bu bağlamda yazında iş performansını etkileyen ve etkileyebilecek her türlü faktörün incelenmesinin gerekliliği üzerine sayısız vurgu yapıldığı görülmektedir. Özellikle son zamanlarda örgütlerin başarısında en değerli kaynağın insan olduğu gerçeğinden hareketle, çalışanların psikolojik yönünün incelenmesi ve çalışan performansına yönelik olası etkilerinin değerlendirilmesi faydalı gözükmektedir. İçinde bulunulan ruh hali, motivasyon derecesi, duygusal zeka veya psikolojik sermaye düzeyi gibi unsurların tümü çalışanın psikolojik yönünü oluşturmaktadır. Güven ve psikolojik iyi oluş da benzer şekilde çalışan psikolojisini yansıtan faktörlerdendir. Bu çalışmada çalışanların psikolojik yönünün yansıtan güven ile psikolojik iyi oluş değişkenleri incelenmiştir. Bu bağlamda psikolojik iyi oluş ile örgütsel güvenin alt boyutlarından biri olan çalışma arkadaşlarına güvenin çalışan performansına etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın amacına yönelik olarak nicel bir araştırma kurgulanmıştır. Araştırmanın örneklemini ağır sanayi sektöründe hizmet veren bir Demir – Çelik Döküm firmasında çalışan 324 beyaz ve mavi yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Anket vasıtasıyla elde edilen veriler; tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları psikolojik iyi oluş ve çalışma arkadaşlarına güvenin çalışan performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya koymaktadır. Sonuç olarak bu çalışma bağlamında çalışanların psikolojik yönünün çalışan performansının öncüllerinden olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Arkadaşlarına Güven, Psikolojik İyi Oluş, İş Performansı

The effects of trust in coworkers and psychological well-being on employees' work performance

Abstract

One of the critical factors for organizations to ensure their continuity is to increase employee performance. In this context, it is seen in the literature that there is numerous emphasis on the necessity of examining any factors that affect and may affect business performance. In particular, it seems useful to examine the psychological aspect of employees and evaluate their possible effects on employee performance, starting from the fact that the most valuable resource in the success of organizations is human. The elements such as mood, motivation level, emotional intelligence or psychological capital level constitute the psychological aspect of the employee. Trust and psychological well-being are similar factors that reflect employee psychology. In this study, trust and psychological well-being variables that reflect the psychological aspect of the employees were examined. In this context, it is aimed to examine the effects of trust in a coworker, which is one of the sub-dimensions of organizational trust, and psychological well-being on employee performance. Quantitative research has been designed for the study purpose. The sample of the study consists of 324 white and blue collar employees working in an Iron-Steel Casting company serving in the heavy industry sector. The data obtained through the survey were evaluated by using descriptive statistics, correlation and regression analysis. Research findings reveal that psychological well-being and trust in coworkers affect employee performance positively and significantly. As a result, it has been determined that the psychological aspect of the employees is one of the antecedents of employee performance in the context of this study.

Key Words: Trust in Coworkers, Psychological Well-Being, Work Performance

ARTICLE INFO

Research Article
Received 19 February 2020
Received in revised form 11 March 2020
Received in revised form 3 April 2020
Accepted 3 April 2020

Giriş

Örgütlerin başarısında en önemli unsurun insan olduğu gerçeğinin ortaya çıkışı ile günümüzde çalışanların psikolojik yönünün araştırılması önemli bir gerçeklik haline gelmiştir. Çalışanın motivasyonu, içinde bulunduğu ruh hali ve çalışma ortamı gibi birçok unsur çalışan performansını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışan performansının ise örgüt performansını doğrudan etkileyeceği gerçeğinden hareketle, çalışan performansını etkileyen veya etkileme potansiyeli olan her faktörün incelenmesi anlamlı gözükmektedir. Bu çalışmada çalışanların psikolojik yönünün bir göstergesi olan psikolojik iyi oluş ile çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin kalitesinin göstergesi olan çalışma arkadaşlarına güven değişkenleri incelenmiştir. Her iki değişken de çalışanların psikolojik yönünü yansıtmakta ve performansa etki potansiyeli taşımaktadır. Bu bağlamda bu çalışmada çalışanların çalışma arkadaşlarına güven ile psikolojik iyi oluş düzeylerinin çalışan performansına etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Örgüt üyelerinin örgüte, bağlı oldukları yöneticilerine ve birlikte çalıştıkları çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri ne kadar yükselirse, örgüt içinde verimlilik ve etkinliğin artacağı ifade edilerek güvenin iş performansını pozitif bir şekilde etkilediği vurgulanmaktadır (Turhan, Köprülü ve Helvacı, 2018:48). Örgütlerde çalışanların kendi aralarındaki veya yöneticileri ile aralarındaki güven seviyeleri tek ve kopyalanamaz olması sebebi ile örgütler için büyük bir rekabet üstünlüğü anlamına gelmektedir (Arı, 2011:86). Bu sebeple örgütler kopyalanması mümkün olmayan bu güçleri sürekli geliştirerek rekabette üstünlüğü ele geçirebilmektedirler. Ayrıca psikolojik iyi oluşun da, iş tatmini ve iş performansı ile ilişkileri üzerine birçok çalışmaya rastlanmaktadır (Acaray, 2018; Oymak, 2017; Wright ve Cropanzano, 2000). Bu araştırmanın bulguları genel anlamda psikolojik iyi oluşun yarattığı pozitif sonuçlar bağlamında örgütler açısından kritik olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan psikolojik iyi oluş seviyesinin düşük olması, iş tatminini düşürmekte ve iş gören devir oranını güçlü bir şekilde artırmaktadır (Wright ve Bonett, 2007). Yazında psikolojik iyi oluş ve çalışanlar arası güvenin çalışan performansına etkilerini inceleyen çalışmalara rastlansa da, bu çalışmaların büyük çoğunluğunun hizmet sektöründe faaliyet gösteren (okullar, hastaneler, üniversiteler vs.) kurumlarda yürütüldüğü görülmektedir (Ersay, 2019; Günüşen, 2016; Toprak, 2006; Akdoğan ve Polatçı, 2013; Arıkan ve Çankır, 2019). Oysaki görece makineleşmenin az, tam aksine insan gücü ve bireysel emeğin oldukça yüksek olduğu ağır sanayi sektöründe bireysel performansın yüksek oranda rekabet üstünlüğü sağladığı düşünüldüğünde, bu ve benzeri ağır sanayi kollarında hizmet veren örgütlerde de çalışanların psikolojik yönlerinin performans etkilerini incelemek anlamlı gözükmektedir. İnsan kaynaklarının önemli olduğu ve büyük oranda fiziksel güç gerektiren demir çelik dökümü ve talaşlı imalat yapan ağır sanayi işlerini içeren firmalarda üretimin maksimum seviyeye yükselmesi, hem şirketlerin gelir oranlarını belirlediği için hem de yüksek oranda ihracat yapılması sebebi ile ülkenin ekonomik kalkınmasına katkı sağladığı için oldukça önemlidir. Bu nedenle bu çalışmada, çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluşun, çalışan performansına etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma Kocaeli İli Gebze İlçesinde bulunan ve üretim sahasında yoğun olarak fiziksel güç kullanımı gerektiren demir çelik döküm ve talaşlı imalat yapan

ağır sanayi işlerini içeren bir şirketin çalışanlarını kapsamaktadır. Çalışmada öncelikle çalışma arkadaşlarına güven, psikolojik iyi oluş ve bireysel performans üzerine kavramsal çerçeveye daha sonra çalışma arkadaşına güven ve psikolojik iyi oluşun çalışan performansına etkilerini inceleyen araştırma kısmına yer verilmiştir. Son olarak araştırmada elde edilen bulgular incelenmiş ve ilgili yazın bağlamında yorumlanmıştır. Çalışmanın yönetim ve örgütsel davranış alanlarına katkı sağlaması beklenmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Çalışma Arkadaşlarına Güven

Günlük sosyal yaşamımızda sıkça kullanılsa da aslında güven soyut bir kavramdır. Elbette ki güven ikili ilişkilerde büyük önem taşıyan ana duygulardan biridir. Soyut bir kavram olması sebebi ile kişiler bunu sadece hissederek belirlemektedirler. İnsanlar doğal yaşam sürecinde birbirlerine karşı güven duyarken bunu birçok farklı durumdan ve olaydan yola çıkarak yapmaktadırlar. Asunakutlu'ya (2002:2) göre insanlar birbirlerine karşı hissettikleri bu güveni oluştururken sosyal ilişkilerden, davranış, tutum ve beklentilerden hareket etmektedirler. Güven neredeyse herkes tarafından anlaşıldığı düşünülse de açıklanması veya tanımlanması oldukça zor görülen biri kavramdır. Birçok araştırmacıya göre güvenin çok farklı boyutları ve tanımları mevcuttur. Güven taraflardan birinin karşı taraftan bir şekilde yarar göreceğine veya yarar görmese dahi zarara ya da istismara uğramayacağına yönelik olumlu bir düşünce içerisinde olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Rousseau,1998). Güvene ilişkin en geniş tanımlarından biri Hoy ve Tschannen-Moran (1999:189) tarafından yapılan, "insanlar arasında etkili iş birliği ve iletişimi sağlayan, insanlar arasındaki ilişkilerde belirsizliği azaltan bir unsur ve beklentilerin başkaları tarafından karşılanacağına dair duyulan inançtır" şeklindedir. Farklı bir tanıma göre ise güven, kişilerin karşılıklı olarak birbirlerinin dürüstlüğüne, doğruluğuna, ticari anlamdaki ahlakına ve birbirlerine bilinçli bir şekilde zarar vermeyeceklerine olan bir tür inançtan gelen bir eğilimdir (Dönertaş, 2008:34).

Örgütlerde güven unsurunun önemli basamaklarından biri de çalışma arkadaşlarına güven olarak karşımıza çıkmaktadır. Son zamanlarda, araştırmalarda çalışanların sosyal birer varlık olarak görülme başlanması ile birlikte kişilerarası ilişkilerin önemi ve bu ilişkilerdeki güvenin gerekliliği sıklıkla dile getirilmeye başlanmıştır (Demirel, 2008:180; Arı, 2003:19). Çalışanların birbirine olan güveni iş ortamında ihtiyaç duydukları ve iş verimine en çok etki eden unsurlardan biridir. Çalışanlar arasında güveni tesis edemeyen bir örgütün devamlılığını uzun süre devam ettiremeyeceği açıktır. Güvene ilişkin sorunların belirlenerek mümkün olan en kısa sürede çözüme kavuşturulmasının örgütün sağlıklı bir şekilde işlemesine olanak tanıyacağı ileri sürülebilir. Çalışma arkadaşı, hemen hemen eşit seviyede otorite ve yetkilere sahip olan ve tüm gün boyunca işyerlerinde etkileşim halinde bulunan örgüt üyeleri olarak tanımlanabilir. Çalışma arkadaşlarına güveni ise, bireylerin aynı örgütteki çalışma arkadaşları üzerindeki kontrol etmesi mümkün olmayan eylem ve davranışlara karşı savunmasız kalma isteği olarak tanımlanabilir Tan ve Lim'e (2009:46). Bute (2011:177) örgütlerde gruplar arası ilişkilerin ve üyeliklerin devam ettirilebilmesi için en önemli etkenin güven olduğunu, oluşturulacak olan gruplarda bireyler arası güven ilişkileri dikkate alınmadığında bu grupların aynı amaç doğrultusunda hizmet vermeyeceğini ileri sürerek örgütlerde çalışma arkadaşlarına güvenin önemini vurgulamıştır. Tüzün'e (2007:106) göre örgütlerde bulunan çalışma gruplarında güven ortamının sağlanması örgüte bağlılığı arttırdığı gibi, yaratıcı düşünme ve yeni fikirler üretilmesinde de etkili olmaktadır. Başka bir ifade ile çalışma arkadaşlarına güven, çalışanların birbirlerinin faydasına olan konulara ilgi göstermeleri, birbirlerine ihtiyaç olduğu durumlarda yardım etmelerini ve birbirlerine karşı her konuda açık ve dürüst olmalarını içinde barındıran pozitif beklenti içerisinde bulunmaları anlamına gelmektedir (Günaydın.S.C., 2001). Çalışma arkadaşlarına güven insanların iş arkadaşlarının yeterliliğini, adalet duygularının gelişmişliği ve etik ilkeleri doğrultusundaki tutum ve davranışları sergileyeceğine olan inancı olarak tanımlanabileceği gibi bu güven çalışanları hem söylemlerinde hem de eylemlerinde daha adil davranmaya yönlendirmektedir. İslamoğlu, Bırsel ve Börü'ye (2007:37) göre, göre ise bir kişi çalışma arkadaşlarına güveniyorsa, güvendiği bu kişilerin onun hakkında farklı ortamlarda dedikodular üretmeyeceği, bilgi ve birikimlerini ondan gizlemeyecekleri ve onu hiçbir konuda süistimal etme girişiminde bulunmayacakları konularında emindir. Örgütlerde çalışanların, aynı ortamı paylaştığı iş ve ekip arkadaşları iş doyumunu olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Dayanışmanın üst düzey olduğu ve arkadaşlarla uyum içinde olunan işletmelerde iş doyumunun artması beklenir. Örgütlerde çalışanların, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına olan güven seviyeleri yükselirse, bu kişilerin örgüt içerisindeki verimlilik ve etkinliğinin artacağı, bunun da iş performansını olumlu bir şekilde etkileyeceği ileri sürülmektedir (Turhan vd., 2018:48). Yapılan çalışmalarda güvenin; örgütsel bağlılık (Taşkın ve Dilek, 2010; Demirel, 2008), ve örgütsel özdeşleşme (Tokgöz ve Aytemiz, 2013; Bıçkes ve Yılmaz, 2017) gibi kavramlarla da pozitif ilişkili olduğu görülmektedir.

Psikolojik İyi Oluş

İyi oluş kavramının geçmişine bakıldığında asıl çıkış yerinin Aristo'ya kadar dayandığı söylenmektedir. Aristo iyi oluş durumunu insan davranışları sonucu başarılabilen şeylerin zirvesi olarak tanımlamaktadır. Buna göre günümüzde "well-being" yani iyi oluş kavramı, Aristo zamanında başlayan ve bugünlere uzanan bir tartışma gibi görülmektedir (Kuyumcu, 2012, 1). Psikoloji bilimi felsefeden ayrıldıktan sonra, iyi oluş kendi paradigması içerisinde tartışılmaya devam edilmiş ve Aristo'nun iyi oluş tanımını "mutluluk" olarak anlamlandırılmış, mutluluğun iki bileşenden oluştuğunu ileri sürülmüş ve bu bileşenlerin olumlu ve olumsuz duygular olduğu belirtilerek, mutluluğun bu iki duygunun karşılaştırılması ile elde edilen bir yargı olduğu savunulmuştur (Kangal, 2013:218). Mutluluk, bireylerin sahip olduğu olumlu ve olumsuz duygu dengesi ve yaşam doyumunun sonucu olup sadece bir süreç olarak ele alınamamaktadır (Akdoğan ve Polatçı, 2013, 278). Görüldüğü üzere psikolojik iyi oluş terimi yazında mutluluk olarak da geçebilmektedir. Diener'e (1994) göre psikolojik iyi oluş, bireylerin kendilerine dair öznel tecrübeleri olarak tanımlanabilir. Wright (2005), bireylerin yaşamlarında başarabileceklerine yönelik kendilerine inanmalarının, onların psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyeceğini savunmuştur. Ryan ve Deci'e (2000) göre ise insanların sahip oldukları yetenekler, özerklik ve sosyal ilişkiler kurmak insanlar için psikolojik bir ihtiyaç olup bu ihtiyaçların karşılanabilmesi iyi oluşu açıklamaktadır (Kuyumcu, 2012: 65).

İnsanlar gündelik yaşamlarında kendilerini mutlu etmeye ve içinde buldukları sıkıntıları azaltmaya çalışmanın yanı sıra istemeden de olsa kendilerini sıkıntıya düşürecek durumların ortaya çıkmasına neden olacak davranışlarda bulunarak amaçlarına ulaşmaya çalışmaktadırlar. Çünkü güzel olarak niteleyebileceğimiz durumlara ulaşmak her zaman çok kolay olmamakta, bu ancak karşılaşılan sorunlara karşı çaba sarf edilmesi ile mümkün olmaktadır. Bu durum ise insanların gündelik yaşamları içerisinde psikolojik iyi oluş hallerini etkilemektedir. Çünkü psikolojik iyi oluş, ancak mutluluk ve gelişme arasındaki potansiyel gerginlikte elde edilebilmektedir (Ryff ve Singer, 1998). Ryff ve Singer (2008) psikolojik iyi oluş kavramını altı temel davranış biçimini ele alarak değerlendirmiştir. Bunlar sırası ile başkaları ile olumlu ilişkiler, çevre hâkimiyeti, özerklik, kendini kabul, kişisel gelişim ve yaşam amacıdır. Bir insanın ilişkilerinde empati, güven ve yardımlaşma isteği, davranışlarında samimiyet varsa, çevresindeki diğer kişilerden kaçmıyorsa, çevresindeki insanların farklı beklentilerini bilmesine rağmen kendi düşünce ve fikirlerine, kendi değerlerine sahip çıkabiliyorsa, kendini denetleyerek kendindeki eksiklikleri fark edip bunları yönetebiliyorsa, kişisel gelişimini farkında olduğu potansiyellerine uygun bir şekilde sağlayabiliyorsa, yaşantısı boyunca hedef ve amaçlarını biliyorsa, kendisini motive eden durum ve davranışların farkındaysa ve tüm bu sayılanlara olumlu bir şekilde bakabiliyorsa bu kişi için psikolojik iyi oluş durumunun varlığından bahsedilebilmektedir (A. Akın, Demirci İ. Akın ve Ertürk, 2016: 172). Ancak psikologlar ve sosyal bilimciler bir zamana kadar hep sıkıntılar, sorunlar ve mutsuzluk üzerine daha fazla yoğunlaşarak, mutluluk ya da iyi olma kavramlarına ilişkin diğer değişkenleri ihmal etmişlerdir (Kangal, 2013, 215). Yapılan çalışmalarda psikolojik iyi oluşun; duygusal zeka (Montes ve Augusto, 2014; Deniz, Erus ve Büyükcebeci, 2017:22), yönetsel destek (A. Akın vd., 2016), örgütsel bağlılık (Ağaçbacak, 2019:73) ve iş doyumunu (Yıldırım, 2007; Karadağ, 2013) gibi kavramlar ile pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca Ryff ve Keyes (1995) yaptıkları araştırma sonucunda psikolojik iyi oluşun yaşam doyumunu ile pozitif, aksine depresyonu ile negatif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Yazın genel olarak incelendiğinde psikolojik iyi oluşun örgütler tarafından istenen üretime yönelik davranışları pozitif, örgütler tarafından istenmeyen üretim karşıtı davranışları ise negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılabılır.

İş Performansı

Günümüzde işletmelerin belirlemiş oldukları hedeflere ulaşabilmesindeki süreçte çalışanlar önemli bir rol oynamaktadırlar. Son yıllarda örgütlerde karşılaşılan en büyük sorunlardan biri de çalışanlara verilen görev ve sorumlulukların hangi ölçüde gerçekleştirildiğinin veya çalışanlara verilen görev ve sorumlulukların çalışanların iş görme yeteneğine uygun olup olmadığının belirlenmesidir. Böyle bir sorunun varlığı örgütlerde performans kavramının hızla önem kazanmasına sebep olmuştur (Iraz,2011:227). Performans, "belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işgörenin davranış biçimi" olarak ta-

nımlanmaktadır (Bingöl, 2003:273). Başka bir ifade ile performans, örgütün çalışanlarından kendilerine verilen işleri en iyi şekilde yapmalarını istemek olarak da ifade edilebilir. Barutçugil'in (2002:40) yapmış olduğu tanıma göre ise performans, örgütlerde bir iş görenin kişisel gereksinimlerini tatmin etmek için bazı görev ve sorumluluklar üstlenmesi ile birlikte istediklerini elde edebilmek için zaman ve çaba harcamasıdır.

İş performansı genel hatları ile iki boyutta ele alınmakta olup, bunlardan biri bağlamsal performans diğeri ise görev performansıdır (Motowidlo ve Scotter, 1994). Görev performansı, çalışanların belirli bir görevi ne kadar iyi yapıp tamamladığıdır. Bağlamsal performans, verilen birincil görevlerin dışındaki gönüllü olarak katılım, prosedür ve kurallara uyum, diğer çalışma arkadaşları ile ortak çalışma, çalışmakta olunan örgütün temel ilke ve amaçlarını benimseme gibi davranışlara sahip olma ile açıklanırken; görev performansı ise çalışanların kendi sorumluluklarındaki işleri ne kadar iyi yapıp tamamladıkları ile açıklanmaktadır. Motowidlo (2000), iş performansını değerlendirirken görev performansını ve bağlamsal performans boyutlarının her ikisinin de belirleyici olduğunu ileri sürmüştür. Bilindiği üzere örgütler sahip oldukları insan kaynaklarından en yüksek performans alabilmeyi beklemektedirler. Performans aynı zamanda çalışanların kendileri için de önemlidir. Kendilerine verilen görevleri başarı ile yerine getirebilmek güven ve memnuniyet verici bir durum olduğu gibi görevleri yerine getirememek ve düşük performans sergilemek de o derece memnuniyetsizlik ve başarısızlık hissi uyandıran bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca örgüt içerisinde özellikle de yöneticiler tarafından fark edilen yüksek performans çoğu zaman farklı şekillerde ödüllendirilmektedir. Bir örgütte çalışma arkadaşlarına göre daha yüksek performans gösteren kişiler düşük performans gösterenlere göre daha kolay kariyer fırsatları yakalayabilmekte ve daha hızlı bir şekilde terfi alabilmektedir (Van Scotter, 2000). Yapılan çalışmalarda iş performansının örgütsel bağlılık (Gözler, 2007: 277; Balay, 2000: 8; Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, Jackson, 1989:228), örgütsel özdeşleşme (Turunç ve Çelik, 2010:199) ve iş motivasyonu (Ertan, 2008:111) değişkenler ile pozitif ilişkili olduğu görülmektedir.

Hipotezlerin Oluşturulması

İnsanların özel hayatlarında deneyimlediği gibi örgüt içerisinde de birbirleri ile temas halinde oldukları, birlikte farklı eylemlere katıldıkları, bazı özel şeylerini paylaştıkları, birlikte bazı sosyal aktivitelere katıldıkları, ya da daha önceden belirlenmiş olan bir işi yapmak için bir araya geldikleri tamamen biçimsel olan veya biçimsel olmayan gruplar vardır. Örgütlerdeki çalışanlar, ortak ilgi alanları, öz saygı, fiziksel yakınlık, güvenlik gibi ihtiyaçları sebebi ile bu gruplara üye olmaktadır. Gruplara üye olan bu çalışanlar ekip ruhu ile hareket ederler. Grup içerisindeki üyeliğinin ve ikili ilişkilerin devam ettirebilmesinin en önemli öncüllerinden biri de güvenidir. Çalışanlar buldukları ortamlarda güven ortamını hissettiklerinde performanslarını maksimum seviyeye çıkarmak ve daha verimli çalışabilmek için kendilerini zorlamaktadırlar (Büte, 2011:172). İnsanların birbirlerine güvenmediği gruplarda ise birlikte hareket etme duygusunu yaratmak güçtür. Gruplarda çalışma arkadaşları tarafından güven duyulmayan kişiler gruptan soyutlanarak yabancılaştırılmaktadırlar. Bu yabancılaşma sonucunda ise o çalışana ait bireysel performans ve motivasyon düşmektedir (Topaloğlu, 2010:45). Sosyal yakınlık ve güvenin ekip ruhuna olumlu yansıdığı, bireysel ve dolayısıyla örgüt performansını pozitif etkilediği görülmektedir. Güven ve performans ilişkisini inceleyen önceki çalışmaların bulguları da güvenin performansla pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Turhan vd., 2018; Büte,2011; Özdemir, Erdem ve Kalkın, 2016; Yazıcıoğlu, 2009). Bu durum muhtemel bir çalışma arkadaşlarına güven ve çalışan performansı etkileşiminin pozitif yönde olacağı anlamına gelmektedir. İlgili araştırmaların bulguları ışığında araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: Çalışma arkadaşlarına güven çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Psikolojik olarak iyi olan bir çalışanın örgütte normalden daha yüksek performans sergilemesi beklenmektedir (Cunha ve Rego, 2008:20). Organ (1977) ise mutsuz olan çalışanlara göre mutlu olan çalışanların örgüte katkısının daha yüksek olacağını belirtmektedir. Her şeyden önce içinde bulunulan ruh hali günlük yaşantıda her şeyi etkileme potansiyeline sahiptir. Olumlu duygular içinde olan bir bireyin olumsuz duygular içinde olan bireye göre daha yüksek performans sergilemesi beklenir. Öte yandan psikolojik iyi oluş düzeyi düşük olan bir çalışanın stres, yabancılaşma ve tükenmişlik gibi durumları yaşaması daha muhtemel görülmektedir. Önceki çalışmalarda da psikolojik iyi oluş ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki söz edilmektedir (Yee, Pink ve Sern, 2014; Biswass ve Varma, 2007). Yazındaki bilgiler ışığında çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin onların performans düzeylerine pozitif katkı yapacağı çıkarımı yapılabilir. Buradan hareket ile araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H2: Psikolojik iyi oluş çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Yöntem

Tasarım ve Örneklem

Çalışmanın amacına yönelik olarak nicel bir araştırma kurgulanmıştır. Araştırmanın örneklemini Kocaeli ili, Gebze ilçesinde bulunan ve ağır sanayi sektöründe faaliyet gösteren bir Demir-Çelik Döküm ve Talaşlı İmalat firmasında çalışan 324 katılımcı oluşturulmuştur. Örneklemin belirlenmesinde "basit tesadüfî örneklem yöntemi" kullanılmıştır. Bu yöntemde göre, araştırma evrenindeki bütün birimler eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir. Araştırma için gerekli veriler standardize anket formu vasıtasıyla elde edilmiş olup, anket formları çalışanlara belirli aralıklarla dağıtılmış ve belli bir süre sonra kademeli olarak geri toplanmıştır.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Araştırma Modeli

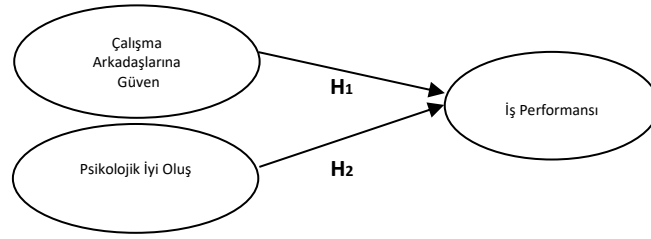
Araştırma bağlamında oluşturulan anket, 3 ölçek ile bir takım demografik sorulardan oluşmaktadır. Ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

Çalışma Arkadaşlarına Güven Ölçeği: Araştırmada çalışma arkadaşlarına güveni ölçmek üzere Omarov (2009) tarafından geliştirilen geçerliliği ve güvenilirliği (α : 0.96) test edilmiş Türkçe örgütsel güven ölçeğinin çalışma arkadaşlarına güven boyutu kullanılmıştır. Yapılan bu çalışmada yapısal geçerliliği test etmek üzere faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Ölçekteki faktör yükleri kabul edilebilir düzeyde çıkmış olup çalışma arkadaşlarına güvenin açıklanan varyansı % 64,997 olarak elde edilmiştir. Ölçekte toplam 22 soru yer almakta olup, ilk 10 soru yöneticiye güven, 10-15 arasındaki 5 soru çalışma arkadaşlarına güven ve 15-22 arasındaki 7 soru ise örgüte güven boyutlarını ölçmektedir. Bu çalışmada sadece çalışma arkadaşlarına güven değişkeni incelendiğinden, orijinal ölçekten sadece çalışma arkadaşlarına güveni ölçen 5 soru alınmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde hazırlanmış olup katılımcılardan sorulara sırasıyla "1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılmıyorum ve 5-Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde değerler vermeleri istenmiştir. Ölçek sonucunda çalışma arkadaşlarına güvene ait sorulardan elde edilen puanlar arttıkça çalışma arkadaşlarına güven yüksek, puan azaldıkça çalışma arkadaşlarına güven düşük olarak değerlendirilmiştir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Araştırmada psikolojik iyi oluş düzeyini ölçmek için Diener ve ark. (2009) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılan psikolojik iyi oluş ölçeği kullanılmıştır. Yapılan bu çalışmada yapısal geçerliliği test etmek üzere yapılan faktör analizi sonucunda ölçekteki faktör yüklerinin tek bir değişkeni ölçtüğü görülmüş olup psikolojik iyi oluş durumunu açıklayan varyans % 58,391 olarak elde edilmiştir. Ölçek 8 ifadeden oluşmakta ve olumlu ilişkiler, yeterlik hisleri, anlamlı ve amaçlı bir yaşama sahip olma gibi olumlu duyguları içermektedir. Ölçek 7'li likert tipinde tasarlanmıştır. Ölçeğe ait puanlama "1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Pek Katılmıyorum, 4- Kararsızım, 5- Biraz Katılmıyorum, 6- Katılmıyorum ve 7- Tamamen Katılmıyorum" şeklindedir. Telef (2013), ölçeğin tamamına yönelik güvenilirlik testi sonucu iç tutarlık katsayısı Cronbach Alfa değerini 0.870 olarak belirlemiştir. Tek faktörden oluştuğu ifade edilen ölçek için bu değer ölçeğin bilimsel araştırmalarda kullanılmak üzere yeterince güvenilir olduğunu göstermektedir.

İş Performansı Ölçeği: Araştırmada son olarak iş performansını ölçmek için Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilmiş ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılmış olan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. 4 ifadeden oluşan ölçek tek faktördür. Ölçek 5'li Likert tipinde tasarlanmıştır. Ölçeğe ait puanlama "1-Hiç Katılmıyorum, 2-Çok Az Katılmıyorum, 3-Biraz Katılmıyorum, 4-Katılmıyorum ve 5-Tamamen Katılmıyorum" şeklindedir. Yapılan çalışmalarda ölçeğin güvenilirlik testi sonucu iç tutarlık katsayısı Cronbach Alfa değerinin 0,75-0,82 arasında değiştiği ve bilimsel araştırmalarda kullanılmak üzere yeterince güvenilir olduğu görülmektedir.

Araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan araştırma modeli şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bulgular

Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine bakıldığında, katılımcıların %79,6'sı erkek, %20,4'ü kadın olup evlilerin oranı %68,5 olarak görülmektedir. Çalışanların eğitim durumları incelendiğinde %24,4'ünün ilköğretim, %46,9'unun lise, %15,7'sinin ön lisans, %13'ünün ise lisans ve üzeri eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir.

Örneklemin %13,3'ü 18-25 yaş, %20,4'ü 26-30 yaş, %19,1'i 31-35 yaş, %19,1'i 36-40 yaş, %13,9'u 41-45 yaş ve %14,2'si 46 yaş ve üzerindedir. Araştırmaya katılanların çalıştıkları şirketteki çalışma sürelerine bakıldığında ise %32,7'sinin 0-2 yıl %24,7'si 3-5 yıl, %9,3'ü 6-8 yıl, %8,3'ü 9-11 yıl, %6,5'i 12-14 yıl ve %18,5'i 15 yıl ve üzeri olarak görülmüştür. Katılımcıların demografik özellikleri detaylı bir şekilde Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin demografik özellikler

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Erkek	258	79,6
	Kadın	66	20,4
Medeni Hal	Evli	222	68,5
	Bekâr	102	31,5
Yaş	18 - 25 Yaş	43	13,3
	26 - 30 Yaş	66	20,4
	31 - 35 Yaş	62	19,1
	36 - 40 Yaş	62	19,1
	41 - 45 Yaş	45	13,9
	46 Yaş ve Üstü	46	14,2
Eğitim Durumu	İlköğretim	79	24,4
	Lise	152	46,9
	Ön Lisans	51	15,7
	Lisans ve Üstü	42	13,0
Tecrübe	0 - 2 Yıl	106	32,7
	3 - 5 Yıl	80	24,7
	6 - 8 Yıl	30	9,3
	9 - 11 Yıl	27	8,3
	12 - 14 Yıl	21	6,5
	15 Yıl ve Üzeri	60	18,5
Total		324	100,0

Güvenilirlik ve Geçerlilik Bulguları

Yapılan araştırmada kullanılan psikolojik iyi oluş, çalışma arkadaşlarına güven ve performans ölçeklerinin öncelikle güvenilirlik değerleri incelenmiş, daha sonrasında geçerliliklerinin test edilmesi için bu ölçeklere faktör analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda çalışma arkadaşlarına güven ölçeğinin içsel tutarlılık katsayısı $\alpha:0,86$, performans ölçeğinin güvenilirlik değeri $\alpha:0,84$ ve son olarak psikolojik iyi oluş ölçeğinin içsel tutarlılık değeri $\alpha:0,89$ olarak elde edilmiştir. Bu durum araştırma bağlamında kullanılan her 3 ölçeğin de oldukça güvenilir olduklarını ortaya koymaktadır.

Ölçeklerin geçerliliğinin test edilmesi için faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda her üç ölçek için de bütün ifadelerin 0,500 değerinden büyük olduğu görülerek tüm ifadelerin istatistiksel analizlere uygun olduğu görülmüştür. Bununla birlikte açıklanan varyans değerleri çalışma arkadaşlarına güven ölçeği için %64,99, psikolojik iyi oluş ölçeği için %58,39 ve performans ölçeği için %69,01 olarak elde edilmiştir. Bütün ölçeklerin faktör yüklerinin ve boyutlarının orijinalinde olduğu gibi dağılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 2. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik değerleri

Ölçek	Cronbach Alpha (α)	İfade Sayısı (N)
Çalışma Arkadaşlarına Güven	0,862	5
Psikolojik İyi Oluş	0,896	7
Performans	0,849	4

Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışma arkadaşlarına güven, psikolojik iyi oluş ve performans düzeyleri kendilerini oluşturan ifade sayılarının ortalamaları alınarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve varyans değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Buna göre katılımcıların çalışma arkadaşlarına güven, psikolojik iyi oluş ve performans düzeylerinin ortalamaların oldukça üzerinde oldukları görülmektedir.

Tablo 3. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma	Varyans
Çalışma Arkadaşlarına Güven	324	1	5	4,00	,848	,718
Psikolojik İyi Oluş	324	1	7	5,39	1,283	1,645
Performans	324	1	5	4,23	,735	,541

Değişkenlere İlişkin Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Çalışma arkadaşlarına güven ile performans arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda çalışma arkadaşlarına güven ile performans arasında pozitif yönlü orta düzeyli bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r = 0.478$; $p < 0.01$). Buradan hareketle örgütlerde bireylerin çalışma arkadaşlarına güveni arttıkça bireysel performanslarının da artacağı sonucuna ulaşılabilir. Aynı şekilde çalışma arkadaşlarına güven düzeyi düştükçe bireysel performansta da düşüş gözlenecektir. Psikolojik iyi oluş ile performans arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda bu iki değişken arasında da yine pozitif yönlü orta düzeyli bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r = 0.486$; $p < 0.01$). Bu durumda örgütlerde çalışanların psikolojik iyi oluş seviyeleri yükseldikçe, bireysel iş performanslarının da yükseleceği ileri sürülebilir. Sözü edilen bulgular Tablo 4'te özetlenmiştir. Son olarak çalışma arkadaşlarına güven ile psikolojik iyi oluş arasında da pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=0,364$; $p < 0,01$).

Tablo 4. Değişkenlere ilişkin korelasyon analizleri

KORELASYONLAR				
		Çalışma Arkadaşlarına Güven	Psikolojik İyi Oluş	Performans
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Pearson Korelasyon	1	,364**	,478**
	Anlamlılık		0	0
Psikolojik İyi Oluş	Pearson Korelasyon	,364**	1	,486**
	Anlamlılık	0		0
Performans	Pearson Korelasyon	,478**	,486**	1
	Anlamlılık	0	0	

Çalışma arkadaşlarına güvenin performansa etkisine yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda çalışma arkadaşlarına güvenin bireysel iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç çalışma arkadaşlarına güven çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir şekilde kurulan H1 hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. Bunun dışında yine psikolojik iyi oluşun performansa etkisini ölçmeye yönelik yapılmış olan regresyon analizi sonucunda psikolojik iyi oluşun bireysel iş performansını pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Bu sonuca göre, psikolojik iyi oluş çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir şeklinde kurulan H2 hipotezi de kabul edilmiştir. Yukarıdaki sonuçlara bakıldığında hem çalışma arkadaşlarına güvenin hem de psikolojik iyi oluşun bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Değişkenlere ilişkin regresyon analizleri

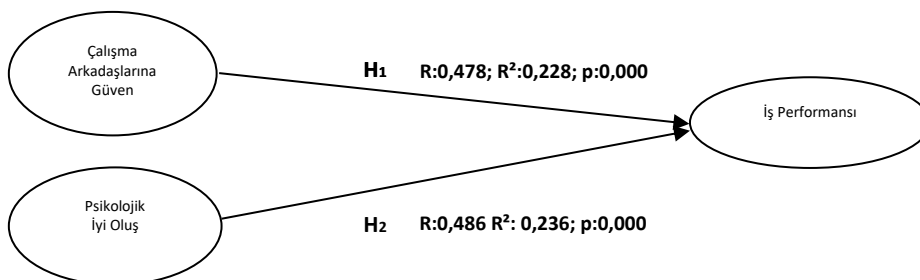
Bağımlı Değişken	R	R ²	Uyarlanmış R	Standart Hata	Anlamlılık
Çalışma Arkadaşlarına Güven	0,478	0,228	0,226	0,647	0,000
Psikolojik İyi Oluş	0,486	0,236	0,233	0,644	0,000

Araştırma Sonrası Hipotezler ve Araştırma Modeli

Araştırmada test edilen hipotezlerin sonuçları Tablo 6'da ve araştırma sonrasında elde edilen model şekil 2'de gösterilmiştir. Buna göre H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 6. Araştırma hipotezleri sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H ₁ : Çalışma arkadaşlarına güven çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir	KABUL
H ₂ : Psikolojik iyi oluş çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL



Şekil 2. Araştırma Sonrası Elde Edilen Model

Tartışma ve Sonuç

Değişimin ve gelişimin oldukça hızlı yaşandığı günümüz şartlarında artık örgütler devamlılıklarını sağlayabilmek ve belirlemiş olduklarını hedeflerini gerçekleştirebilmek için kendilerini sürekli yenilemelerini gerektiğini bilmektedirler. Bilginin ve teknolojinin herkes tarafından ulaşılabilir birer kaynak olduğu günümüz koşulları düşünüldüğünde örgütler için asıl fark yaratacak olan kaynakların kendilerine has ve kopyalanamaz bir takım değerlere sahip olmak olduğu görülmektedir. Bu bağlamda örgütler için büyük farklar yaratan insan kaynaklarına değer verilerek üzerinde geliştirmeye gidilmesi kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Örgütler insan kaynaklarını daha etkili ve verimli kullanabilmek için çalışanlara ait bireysel performanslarını artırıcı yönde aktif rol almaldırlar.

Yazında performansın önemine vurgular yapıp, sürekli iyileştirilmesi ve geliştirilmesi gerektiği üzerinde durularak performansı etkileyen tüm faktörlerin incelenmesinin önemi üzerinde durulmuştur. Bu gerekliliğe binaen bu çalışmada çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluş gibi çalışanların psikolojik yönünü temsil eden bu iki değişkenin çalışan performansına muhtemel etkileri incelenmiştir. Yürütülen araştırmanın bulguları çalışma arkadaşlarına güven ile performans arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu çalışma arkadaşlarına güven seviyesi yüksek olan çalışanların yüksek düzeyde performansa sahip olacağı anlamına gelmektedir. Bir başka ifade ile çalışanların aynı ortamı paylaştıkları ve iletişim halinde oldukları çalışma arkadaşlarına olan güvenleri arttıkça bireysel performanslarının da yükselmesi, buna karşın çalışma arkadaşlarına olan güvenleri azaldıkça performanslarının da azalması beklenebilir. Çalıştıkları işletmelere güven duyabilen çalışanların iş motivasyonları yükselerek, iş performansı ve verimliliği artacaktır (Günüşen, 2016:127). Çalışma arkadaşlarına güvenin performansa olan pozitif yönlü etkisine ait bulunan bulguların yazındaki birçok çalışma ile (Turhan vd.,2018; Hassan, 2011; Aktuğ, 2016) paralellik gösterdiği görülmüştür. Bunun yanında çalışma arkadaşlarına güvenin performansı olumlu yönde etkilediğine dair elde edilen bu bulgu Büte'nin (2011:187) araştırması ile zıtlık göstermektedir.

Araştırmada psikolojik iyi oluş ile çalışan performansı arasında da orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek düzeyde performansa sahip olacağı anlamı çıkarılabilir. Bir başka deyişle psikolojik iyi oluş seviyesi arttıkça bireysel performans da artacak, buna karşın psikolojik iyi oluş seviyesi düştükçe bireysel performans da düşecektir. Psikolojik iyi oluş ile performans arasında bulunan pozitif yönlü ilişkinin yazındaki önceki çalışmaların (Akdoğan ve Polatçı, 2011:194; Arıkan ve Çankır, 2019:472; Christian, Garza ve Slaughter, 2011) bulguları ile de örtüştüğü görülmektedir. Bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular çalışanların psikolojik yönünün performansı etkilediğini ortaya koymaktadır. Örgütlerde çoğu zaman yöneticiler ve üst yönetim, çalışan performansını artırarak fark yaratmayı hedeflemektedir. Bunu başarmanın yollarından biri örgüt içerisinde çalışanların doğrudan veya dolaylı olarak bir iletişim halinde oldukları çalışma arkadaşlarına olan güven seviyelerini ölçerek bunu artırıcı yönde faaliyetlerde bulunmaktır. Birbirlerine güvenen bireylerden oluşan topluluklarda çalışanların performansının pozitif yönde etkileneceği açıktır. Çalışanların takım ve ekip olma bilinci artırılarak onlara işbirliği yapabilme olanağı sunulması, iletişim ve arkadaşlık üzerine eğitimlerin verilmesi ve yardımlaşma duygularının harekete geçirilmesi ile güvenin yaratılmasına ortam hazırlanabilir. Benzer şekilde psikolojik iyi oluş seviyesi düşük olan çalışanların performansları da bir miktar düşük olacağından örgütlerde çalışanların psikolojik durumlarının da doğru analiz edilmesi gerekmektedir. Analizler belirli aralıklarla farklı ölçümler yapılarak elde edildikten sonra psikolojik iyi oluş seviyesi düşük olan çalışanlara bu durumu düzeltici yönde destekler verilmektedir. Rekabet piyasasında yüksek performansın örgütler için fark yarattığı düşünüldüğünde performansı doğrudan etkileyen güven ve psikolojik iyi oluş kavramlarının üzerinde daha fazla durulması gerektiği görülecektir. Özellikle ağır sanayi gibi emek ve bireysel performansın son derece önemli olduğu sanayi kollarında bu ölçümlerin daha planlı ve organize bir şekilde yapılması ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluş seviyelerini artırıcı yönde aksiyonlar alınması son derece önemlidir.

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

Kaynakça

- Acaray, A. (2018). Psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerindeki etkisinde örgüt temelli özsavgyı ve çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü. *ICoAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics And Finance & Extended with Social Sciences*, November 28. 36-46.
- Ağaçbacak, P.M. (2019). *Pozitif psikoloji bağlamında sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile özyeterlilik inançları ve örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c.17. s.1: 273-293.
- Akın, A., Demirci, İ., Akın, Ü. ve Ertürk, K. (2016). Özerk işlevsellik indeksi'nin türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 7 (22), 327- 336.
- Aktuğ, M. (2016). *Örgütsel adalet ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arı, G. S. (2011). *Geleceğin yöneticileri astlarına güvende hangi özelliklere önem veriyor?* , *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:18, Sayı:2, 85-103.
- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? . *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. S.2, 17-36.
- Arıkan, S. ve Çankır, B. (2019). Gıda ve finans sektöründe çalışan performansını hangi faktörlerden etkileniyor? sürdürülebilir kalite algısı, psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk değişkenlerinin rolü, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* , 12 () , 462-483
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Biçkes, D. ve Yılmaz, C. (2017). Çalışanların örgütsel güven algılamalarının özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisi: ampirik bir çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (2) , 301-322 .
- Bingöl, D. (2003). İnsan kaynakları yönetimi, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Biswas, S. and Varma, A. (2007). Psychological climate and individual performance in india: test of a mediated model, *Employee Relations*, 29 (6): 664-676.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 1, 171-192.
- Christian, M. S., A. S. Garza and J. E. Slaughter. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64 (1), 89-136.
- Cunha, P.M. and Rego, A. (2008). Perceptions of authentic climates and employee happiness: pathways to individual performance. *Journal of Business Research*, Volume 61, Issue, USA.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:15, Sayı:2, 179-194.
- Deniz, M., Erus, S., Büyükcibeci, A. (2017). Bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde duygusal zekanın aracılık rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7 (47) , 17-31.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31: 103-157.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., et al. (2009). New measures of wellbeing. *Social Indicators Research Series*, 39. Doi: 10.1007/978-90-481-2354-4 12.
- Dönertaş, F. C. (2008). *Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ersoy, Z. (2019). *Stratejik ortaklık algıları ve psikolojik iyi oluşun adapte edici performans üzerine etkileri: psikolojik iklimin aracı rolü*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Gözler, Ö. (2007). Şirkete bağlılık ciroyu artırır mı?, *Capital Dergisi*, Şubat, s. 272-277.
- Günaydın, S.C. (2001). *İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel güven değişkenlerinin politik davranış algısı ve işbirliği yapma eğilimine etkisini inceleyen bir çalışma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günüşen, E. Z. (2016). *Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hassan, M. (2011). *Örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışan performansı üzerindeki etkisi: bankacılık sektörü üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wayne K. H. and Megan T.M. (1999). Five faces of trust. an empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9, 184-209.
- İraz, R. A. (2013). *Tükenmişlik ve iş doyumu (kırklareli devlet hastanesi hemşireleri örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuyumcu, B. (2012). *Üniversite öğrencilerinin duygularını fark etmeleri ve ifade etmeleri ile psikolojik iyi oluşları: kültürlerarası bir karşılaştırma*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., and Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance : it's the nature of commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, s. 228-232.
- Montes, B. and Augusto, J. (2014). Emotional intelligence and affective intensity as life satisfaction and psychological well-being predictors on nursing professionals. *Journal of Professional Nursing*, 30 (1), 80-88.
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10 (1), s. 115-126.
- Motowidlo, S. J. and Scotter, V. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79 (4), s. 475-480.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı.
- Organ, D. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of Management Review*, 2, 46-53.
- Oymak, Y.C. (2017). *Psikolojik İyi Oluş İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, L., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2016). Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7 (15), 59-69.
- Rousseau, D. S. (1998). Not so different after all: a cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23, 393-405.
- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2000). "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being". *American Psychologist*, 55(1), pp. 68-78.
- Ryff, C. D. and Singer B. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, (9), 13-39.
- Ryff, C.D. and Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry* 9(1), pp. 1-28.
- Ryff, C. D., and Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological wellbeing revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Sigler, T.H. and Pearson C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Tan, H. H. and Lim, A. K. H. (2009). Trust in co-workers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, Vol. 143, No. 1, pp. 45-66.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. Cilt: 2, Sayı: 1, S: 37-46.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Tokgöz, E. ve Aytemiz S.O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 61-76.
- Topaloğlu, İ. G. (2010). *İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toprak, O. (2006). *Örgütsel Güvenin Performans Üzerindeki Etkisi Ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turhan, M., Köprülü, O. ve Helvacı, İ. (2018). Örgütsel güven ile bireysel iş performansı arasındaki ilişki. *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6 (5), 47-55.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 183-206.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, 93-118.
- Van-Scotter, J. M. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 5, 526-535.
- Wright, T. A., and Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 141-160.
- Wright, T. A. (2005). The role of "happiness" in organizational research: past, present and future directions. Perrewe, P. L. & Ganster, D. C. (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well-being*, Amsterdam: JAI, 4, 225-268.
- Wright, T. A., and Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Güz, 8(30), s. 235-249.
- Yee W.F., Pink L.S., and Sern M.L.C. (2014). The effect of a psychological climate for creativity on job satisfaction and work performance. *Int. Journal of Economics and Management*, 8 (5): 97-116.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 62 (1), 253-278.