

İŞYERİ MANEVİYATI VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Guzel SADYKOVA*

Hasan TUTAR**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, işyeri maneviyatı ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu alanda çalışma yapan araştırmacılara ve uygulayıcılara veri sağlamak araştırmanın diğer bir amacıdır. Araştırmada işyeri maneviyatı; anlamlı iş, topluluk duygusu, örgütsel değerlerle uyum, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, içsel iş tatmini, işe dahiliyet, organizasyonel tabanlı benlik saygısı boyutlarıyla temsil edilmiştir. Örgütsel güven, dürüstlük, güvenilirlik, yetkinlik, karşılıklı kontrol, bağlılık, memnuniyet, özdeşleşme, çalışanlara karşı duyarlılık, açıklık ve incinebilirlik boyutlarıyla ifadelendirilmiştir. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış olup, anketler otomotiv yan sanayi çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, memnuniyet ve özdeşleşme ile anlamlı iş; incinebilirlik ve güvenilirlik ile topluluk duygusu; açıklık ile işten ayrılma niyeti; güvenilirlik ile içsel iş tatmini; özdeşleşme ile işe dahiliyet; karşılıklı kontrol ile organizasyonel tabanlı benlik saygısı arasında pozitif yönlü, çalışanlara karşı duyarlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Maneviyatı, Örgütsel Güven, Çalışanların İhtiyaçları.

A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE SPIRITUALITY AND ORGANIZATIONAL TRUST

ABSTRACT

The aim of this study is to research the relationship between workplace spirituality and organizational trust. The other purpose of this study is to provide data to researchers and practitioners working in this field. Workplace spirituality has been represented with meaningful work, sense of community, alignment with organizational values, organizational commitment, intention to quit, intrinsic work satisfaction, job involvement, and organizational based self-esteem aspects in this study. Organizational trust has been expressed with integrity, dependability/reliability, competence, control mutuality, commitment, satisfaction, identification, concern for employees, openness/honesty and vulnerability aspects. Survey method was used in this study, and the surveys were administered to employees of the automotive supply industry. According to the research results, it has been found that there are positive relations between satisfaction, identification and meaningful work; vulnerability, dependability and sense of community; openness and intention to quit; dependability and intrinsic work satisfaction; identification and job involvement; control mutuality and

* Yrd. Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, opti31@gmail.com

** Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Bölümü, htutar@sakarya.edu.tr

organizational based self-esteem, and negative relations between concern for employees and intention to quit.

Key Words: Workplace Spirituality, Organizational Trust, Staff Needs.

GİRİŞ

Manevîyat genellikle din psikolojisi literatüründe kutsal olanı arayışta ortaya çıkan hisler, düşünceler ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Örgev ve Günalan, 2011: 53). Buradaki “kutsal” kelimesi, tanrısal varlığı, manevî açıdan korunan değeri, nihai gerçeklik ya da hakikati ifade etmektedir.

Manevîyat, kişinin metafizik tecrübesine dayanan bir idrak, içsel ilham kaynağı, şahsî benliğini de aşan, onun üzerinde olan bir gerçek olduğu kadar, insanın kendisi ve diğer insanlarla münasebetlerini, kendi dışındaki canlılarla ve tüm evrenle bütünleşme hissi, hayat boyu kazanılan bilgilerin bir sonucu olarak hayatın derin manasını anlama ve kabul etmeye yönelik bir mücadele sürecidir (Çetinkaya vd., 2007: 48). İlgili alanyazında manevîyat, insanın öznel farkındalığı ve bütünün bir parçası (Howard, 2002: 231); alçak gönüllülük, bütünlük ya da hizmet gibi değerlerin günlük uygulanması ve bütünleştirilmesi (Ashmos ve Duchon, 2000: 137); kişinin kendine ait en yüksek değere doğru düşünce, duygu ve davranışlar bazında kendini aşma mücadelesi (Harlos, 2000: 619); geleneksel algı, düşünce ve duygu bağlamının dışında sessiz, hudutsuz ve içsel bir şekilde kendinin farkında olma deneyimi (Schmidt-Wilk vd., 2000: 586); insanların davranışlarını etkileyen içsel (öz) değerler, inanç, ilgi ve duygular (Moore ve Casper, 2006: 110) olarak da tanımlanmıştır.

Örgütsel boyutta manevîyat, çalışma ilişkilerinde ve örgütlerde kabul edilen değerler bütünüdür (Seyyar, 2009: 44). İşyerinde manevîyat, bireyin hayattaki nihai amacını bulma, iş arkadaşlarıyla ve işle ilgili diğer kişilerle güçlü bir bağlantı geliştirme ve kendi inançları ile işyeri değerleri arasında uyum sağlama çabaları şeklinde tanımlanabilmektedir (Mitroff ve Denton, 1999: 89). İşyeri manevîyatı başlıca 8 boyutta değerlendirilebilmektedir: *anlamlı iş* (meaningful work), *topluluk duygusu* (sense of community), örgütsel değerlerle uyum (alignment with organizational values), örgütsel bağlılık (organizational commitment), *işten ayrılma niyeti* (intention to quit), *içsel iş tatmini* (intrinsic work satisfaction), *işe dahilîyet* (job involvement) ve *organizasyonel tabanlı benlik saygısı* (organizational based self-esteem (OBSE)) (Milliman vd., 2003: 434). Çalışma hayatında manevî duyguların varlığı ve bunların yaşatılması, güven iklimini pekiştirmekte, örgüt içi barışı, örgüt üyelerinin kişisel mutluluklarını ve örgütsel performansın gelişimini sağlamaktadır (Seyyar, 2009: 45).

Örgütsel güven, kişilerin, örgüt içi ilişkiler ve davranışlara karşı sahip oldukları beklentilerdir (Tokgöz, 2012: 9). Bununla birlikte örgütsel güven, çalışan tarafından algılanan örgütün güvenilirliğidir (Kalemci-Tüzün, 2007: 104). Çalışanın örgütün

en azından onun zararına eylem göstermeyeceğine yönelik güvenidir (Tan ve Tan, 2000: 243). Örgüt yapısı içinde güven, bir sosyal sermaye biçimi, örgütün diğer örgütler tarafından taklit edilemez örtük bilgisidir (Jones ve George, 1998: 533). Temel işlevleri; örgütteki işlem maliyetlerini azaltması, üyeleri arasında işbirliğine, özgeci davranışlara, fazladan gerçekleştirilen rol davranışlarına yönelik gönüllülük yaratması; örgütsel kurallara uymayı kolaylaştırması ve çatışmaları azaltmasıdır (Erdem, 2003: 168). Aynı zamanda güven, örgüt içinde zaman içerisinde gelişen bir olgu olup, sorumlulukları ve sözleri yerine getirme, açık iletişim, dinleme, güveni muhafaza etme, açık olma, doğruyu söyleme, saygı gösterme, adil ve tutarlı olma, işbirliği ve yardım için hevesli olma, mazeretlerden ve suçlamalardan kaçınma, yaptığı işten sorumlu olma vb. teknikleri kasetmektedir (Brownell, 2000: 11). Görüldüğü gibi, örgütsel güven, teknikleri ve içeriği yönünden işyeri maneviyatıyla benzerlik göstermekte, hatta bir nevi onunla özdeşleşmektedir.

Paine (2003: 5-6) örgütsel güveni *10 boyutta* ele almaktadır. Bunlar, *dürüstlük* (integrity), *güvenilirlik* (dependability/reliability), *yetkinlik* (competence), *karşılıklı kontrol* (control mutuality), *bağlılık* (commitment), *memnuniyet* (satisfaction), *özdeşleşme* (identification), *çalışanlara karşı duyarlılık* (concern for employees), *açıklık* (openness/honesty), *incinebilirlik* (vulnerability) boyutlarıdır. Örgütsel güvenin söz konusu boyutlarının örgütsel maneviyat boyutları ile yakın bir anlam ilişkisi vardır. Maneviyatın farkına varılması, bireyin kendi bütünlüğünün farkına varmasıyla gerçekleşir ki, bu da yapılan işi değerli hale getiren, çalışanlara güvende ve önemli olduklarını hissettiren bir örgütsel çevrenin varlığını gerekli kılar (King ve Nicol, 1999). Örgütsel güven ile işyeri maneviyatı, örgütteki psikolojik alt sistemlerin birbirleriyle bütünleşmesini ve onların gerçekte uyumunu sağlayan bileşenlerdirler (Cox ve Leiter, 1992; Köseoğlu ve Karayormuk, 2009). Örgütsel güven işyerindeki maneviyatı geliştirici ve güçlendirici niteliktedir. Bu iki kavram birbirlerini tamamlamakta ve yapıcı bir etkileşimde bulunmaktadırlar. İşyeri maneviyatı, işgörenlerin inanç, değer ve beklentileri ile ilgili olup, çalışanların örgütle bütünleşmeleri, ona güven duymaları konusunda araçsal bir öneme sahiptir. Çalışmada işyeri maneviyatı ile örgütsel güven arasındaki ilişki ve söz konusu ilişkinin niteliği belirlenmeye çalışılmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İşyeri Maneviyatı

İşyeri maneviyatının alanyazına son dönemlerde girmiş bir kavram olması ve konu üzerinde fazla çalışmanın olmaması nedeniyle kavramın fazla tanımı bulunmadığı gibi söz konusu tanımlar konusunda da genel kabul görmüş bir uzlaşma söz konusu değildir. Ashmos ve Duchon (2000: 137), işyeri maneviyatını çalışanların anlamlı çalışma ile beslenen ve bir topluluk bağlamında gerçekleşen içsel hayatları olarak tanımlamaktadırlar (Nasina ve Doris, 2011: 218). Dehler ve Welsh (2003:

114), örgütsel maneviyatı, anlam arayışı, kendini derinlemesine tanıma ve/veya bir üst aşamaya geçme şeklinde açıklamaktadırlar (Petchasawanga ve Duchon, 2009: 460). Mitroff ve Denton (1999: 90), örgütsel maneviyat kavramını, bireyin hayattaki nihai amacını bulma, iş arkadaşları ve işle ilgili diğer kişilerle güçlü bir bağlantı geliştirme ve kendi inançları ile işyeri değerleri arasında uyum sağlama çabaları şeklinde tanımlayarak, çalışanların birbirleriyle, yaptıkları işle ve işyerleri ile geliştirecekleri güçlü ilişkileri ön plana çıkarmaktadırlar (Örgev ve Günalan, 2011: 54). Bazı araştırmacılar, işyeri maneviyatının, bireylerin, kendi iç hayatları, iş, kişilerarası ilişkiler konusunda derin ve özgün duygu ve endişelerini keşfetme süreci olduğunu savunmaktadırlar (Sheng ve Chen, 2012: 196; Claude ve Zamor, 2003: 359).

İşyeri maneviyatının anlam içeriğinde çalışma hayatında kişisel gelişim, güvenilirlik ve cömertlik, öğrenme, sorumluluk, doğruyu ve anlamı arama, yüksek bir amaca ulaşma, merhamet kavramlarını da kapsayan bir anlam vardır (Freshman, 1999: 321). Bu bağlamda işyeri maneviyatı, insanların yürekten ilişki kurabilmelerini, birbirlerine saygı ve samimi özen göstermelerini, güvenilir ilişkiler geliştirmelerini ve bu ilişkiyi besleyebilmelerini sağlayacak bir işyeri için ortak bir vicdan oluşturmayı gerektirmektedir (Neal ve Biberman, 2003: 364).

Milliman ve arkadaşları (2003: 434) işyeri maneviyatını 8 anlamlı boyutta ele almışlardır. Bunlar, *anlamlı iş* (meaningful work), *topluluk duygusu* (sense of community), örgütsel değerlerle uyum (alignment with organizational values), örgütsel bağlılık (organizational commitment), *işten ayrılma niyeti* (intention to quit), *içsel iş tatmini* (intrinsic work satisfaction), *işe dahilîyet* (job involvement) ve *organizasyonel tabanlı benlik saygısı* (organizational based self-esteem (OBSE)) boyutlarıdır. İşyeri maneviyatı boyutlarını kısaca aşağıdaki gibi açıklayabiliriz.

Anlamlı iş (meaningful work); işyeri maneviyatının temel boyutlarından biri olup, bireyin kendi işinde derin bir anlam ve amaç görmesi şeklinde tanımlanabilmektedir. Anlamlı iş boyutu, çalışanların günlük işleriyle etkileşimlerini ifade etmektedir. İşyeri maneviyatı, her insanın, kendisinin ve başkalarının hayatlarına daha fazla anlam kazandıracak faaliyetlere dönüştürdüğü kendisine özgü içsel motivasyonlara, gerçeklere ve isteklere sahip olduğu varsayımını içermektedir (Ashmos ve Duchon, 2000; Hawley, 1993). İşyeri maneviyatı, işin ilginç olmasından çok, daha derin bir anlam ve amaç arayışı, bir hayali gerçekleştirme, bireyin anlamlı bir iş arayarak hayatının içsel ihtiyaçlarını karşılaması, başkalarına katkıda bulunma gibi unsurları kastetmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000; Fox, 1994; Milliman vd., 2003; Neal ve Biberman, 2003).

Topluluk duygusu (sense of community); işyeri manevîyatının kritik boyutudur. Başkalarıyla kurulan derin bir bağlantı ya da ilişki şeklinde tanımlanabilmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000). İşyeri manevîyatının bu boyutu, insan davranışlarını grup düzeyinde incelemekte ve çalışanların diğer çalışma arkadaşları ile etkileşimlerini irdelemektedir. İşyerinde topluluk duygusu, insanların birbirleriyle ilişkili oldukları ve kendi benlikleri ile diğerlerinin benlikleri arasında bir bağlantı olduğuna dair inancına dayanmaktadır (Milliman vd., 2003: 429). Topluluk duygusu, örgütlerde çalışanlar arasındaki zihinsel, duygusal, manevi (örneğin, “takım ruhu”) bağlantıları kastetmektedir (Neal ve Bennett, 2000: 2). Topluluk olmanın özü, destek, ifade özgürlüğü, önemseme dâhil olmak üzere insanlar arası ilişkilere daha derin anlam kazandırmadır. Çalışanların müşteriler kadar önemsendikleri, kendilerini daha büyük ve kurumsal bir ailenin üyeleri olarak hissetmelerini sağlayan bir yaklaşımdır (Freiberg ve Freiberg, 1996).

Örgütsel değerlerle uyum (alignment with organizational values); işyeri manevîyatının bu boyutu, bireylerin kendi kişisel değerleri ile örgütün misyonu ve amaçları arasında güçlü bir uyum duygusunu ifade etmektedir (Mitroff ve Denton, 1999: 91). Örgütsel değerlerle uyum, bireysel amacın sadece bireyin kendisine yönelik olmayıp, başkalarına ya da topluma katkıda bulunma şeklinde algılanmasını kastetmektedir (Milliman vd., 2003: 430). Herhangi bir örgütte çalışmak isteyen birey, yüksek etik ve bütünlük duygusuna sahip ve çalışanlarına, müşterilerine ve toplumun refahına daha fazla katkıda bulunan örgütü seçme eğiliminde olacaktır. Örneğin, Malphurs (1996: 52), bir bireyin, örgütün kurumsal değerlerini paylaşmadığında, o örgütte çalışmaması gerektiğini savunmaktadır.

Aynı zamanda örgütsel değerlerle uyum kavramı, çalışanlarına, müşterilerine ve topluma yüksek bağlılığa sahip şirketleri ortaya çıkarmıştır. Örneğin, Southwest Airlines şirketinin, çalışanlarına sıklıkla ihtiyaçları olduğu zamanlarda düşük fiyattan uçuş olanağı tanıması, ayrıca eğlenceli ve mizah dolu bir hizmet sunması, bu örgütün yüksek bir bütünlük ve uyuma sahip olduğuna dair ipuçları vermektedir (Milliman vd., 1999: 227).

Örgütsel bağlılık (organizational commitment) ve *işten ayrılma niyeti* (intention to quit); bu iki değişken birbirleriyle ilişkili olup, çalışanların buldukları örgütle olan ilişkilerini nasıl algıladıklarını ortaya koymaktadırlar. İşten ayrılma niyeti, bireyin çalıştığı örgütü bırakarak alternatif istihdam imkânlarını araştırıp araştırmaması ile ilgilidir. İşten ayrılma niyeti gibi, örgütsel bağlılık da düşük iş devriyle ilişkilidir. Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgütü ile kişisel bir bağ hissetmesi ve örgüt üyeliğini koruma isteği olarak tanımlanabilmektedir (Mowday ve Steers, 1979: 231). Meyer ve Allen (1997) tarafından örgütsel bağlılığın üç bileşeni ileri sürülmüştür; bunlar, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılıktır (Milliman vd., 2003: 431). Bu çalışmada örgütsel bağlılık, Mowday ve Steers’in (1979) kavramsal yorumlamasına daha uygun olan duygusal bağlılık boyutuyla ifade edilmiştir.

İçsel iş tatmini (intrinsic work satisfaction) ve *işe dâhil olma* (job involvement); bu iki tutumsal değişken, çalışanın bulunduğu örgütteki iş deneyimini nasıl gördüğü ve algıladığı ile alakalıdır. İçsel iş tatmini, bireyin işini bir başarı, bir sorumluluk, bir ilerleme ve bir büyüme olarak görmesine ilişkin bireysel tutumla açıklanabilmektedir (Herzberg vd., 1959: 80). İşe dâhil olma, bireyin işine ne derece aktif katılım yapması ve performansını kendi benlik saygısı için ne derece önemli görmesiyle ölçülebilmektedir (Blau, 1986: 579).

Trott (1996), anlamlı ve amaçlı ilişkilere açık olanların, büyümeyi, öğrenmeyi ve gelişmeyi benimseyenlerin, işyerinde tükenmişlik sendromu yaşama olasılıklarının daha az olduğunu belirtmektedir (Milliman vd., 2003: 432). Ayrıca çalışanların amaç ve değerlerine önem veren örgütler, işlerine daha fazla motive olmuş ve daha üretken ve verimli bir işgücüne sahip olmaktadır (Riordan vd., 1997: 407; Kraimer, 1997: 431). Toplumsal ve örgütsel değerlerin, çalışan memnuniyeti ve motivasyonu ile güçlü bir ilişkisi olduğu düşünülmektedir (Milliman vd., 1999: 231). Collins ve Porras'ın (1994) ve Peters ve Waterman'ın (1982) çalışmalarında da yüksek anlamlı ilişkilere sahip örgütlerde daha motive edilmiş bir işgücünün olduğu ortaya konmaktadır (Milliman vd., 2003: 433). Diğer çalışmalarda örgütlerine güçlü bir bağlılık duyan ve örgütsel amaçla bütünleşen çalışanların, kendi işlerinde daha yaratıcı ve yenilikçi oldukları, daha fazla kişisel gelişim gösterdikleri tespit edilmiştir (Harman, 1992; Hawley, 1993). Anlamlı iş boyutunun da, çalışanların işe yönelik tutumlarını etkilemesi beklenebilmektedir. Örneğin, Jaques (1998), iş, çalışanın potansiyel yeteneğiyle eşleştğinde, çalışanın kendi potansiyelini tam anlamıyla kullanmaya yöneldiğini tespit etmiştir.

Organizasyonel tabanlı benlik saygısı (organizational based self-esteem (OBSE)); işyeri maneviyatının bu boyutu, bireylerin örgütlerinin onların ihtiyaçlarını karşılayacağına dair olan inançları ve kişisel yeterlilik duyguları ile belirlenmektedir. Yüksek örgütsel tabanlı benlik saygılarına sahip çalışanlar, kendi örgütsel rollerinden memnun ve kendilerini örgüt içinde önemli, saygın ve değerli olarak görmektedirler. Örgütsel tabanlı benlik saygısı ile iş performansı, örgütsel memnuniyet, vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur (Pierce vd., 1989).

Anderson (1997), topluluk duygusunun çalışanın güveni ve saygısı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Trott (1996), topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyumu kapsayan manevi sağlığın, bireyin psikososyal durumu ile pozitif ilişkisi olduğunu saptamıştır (Milliman vd., 2003: 433).

Örgütsel değerlerle uyumun da, çalışanlarda organizasyonel tabanlı benlik saygısının gelişmesine katkı yaptığı beklenebilmektedir. Örgüte yaptığı bireysel katkılarının takdir edildiğini hisseden çalışanlar, örgüt bünyesinde bir fark yaratabileceklerine, örgütün başarısı ya da başarısızlığı durumunda kişisel sorumluluk alabileceklerine inanmakta ve kendi düşüncelerini, ilham ve enerjilerini örgüte yöneltmektedirler (Kiefer, 1992; Hawley, 1993; Brown, 2003).

Yukarıda sözü geçen tüm tanımlamalardan hareketle işyerinde maneviyat olgusunun özünü başlıca aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür (Seyyar, 2009: 45): çalışanlar, sadece özel hayatlarında değil, toplumsal ilişkilerin yoğun olarak yaşadığı çalışma hayatında da manevî değerlerin varlığından, kendilerini güvende hissetmektedirler. Çalışma hayatında manevî duyguların varlığı ve bunların yaşatılması, güven iklimini pekiştirdiği için, hem işletme içi sosyal barışı temin etmekte, hem personelin şahsî mutluluğunu ve sevincini artırmakta, hem de örgütsel performansın gelişimine katkı sağlamaktadır. Ayrıca güven, işyerinde maneviyatın kavramsal altyapısını oluşturan en önemli maddeler arasında gösterilmektedir (Rastgar vd., 2012: 53).

1.2. Örgütsel Güven

Güven, bireyin bilişsel ve sosyal etkileşim boyutlarını barındıran psikososyal bir oluşumdur. Aynı zamanda temel insani değerlerden olan güven hem bireylerin sosyal ilişkilerinin, deneyimlerinin bir sonucu, hem de kültürel ve ahlaki değerlerine göre değişen dinamik bir olgudur (Dinç, 2007: 24). İnsanları psikolojik açıdan bir arada tutan, onlara emniyette oldukları duygusunu veren ve tüm insan ilişkilerinin temelinde yer alan bir faktördür (Ünsal, 2004: 25).

Örgütsel güven, örgüt içinde oluşan güven iklimi olup, örgütsel rollere, ilişkilere, deneyimlere dayanarak örgüt üyelerinin, bireylerin niyetleri ve davranışları hakkındaki olumlu beklentileridir (Kalemci-Tüzün, 2007: 105). Mishra (1996), örgütsel güveni, örgütsel ilişkilerde ve etkileşimlerdeki kültür yapısına ve iletişimine dayalı olarak, diğer bireylerin, grupların veya örgütlerin yetenekli, açık, dürüst, ilgili, inanılır olduğu inancı ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma istekliliği şeklinde tanımlamaktadır (Polat, 2009: 10). Başka bir tanıma göre, örgütsel güven, örgüt üyelerinin iyiliği için karşılıklı saygıya ve nezakete dayalı uyumlu davranışların sonucunda kazanılan bir olgudur (Taylor, 1989: 86). Örgütsel güven, örgütün tüm çalışanlarının iş memnuniyeti ve algılanan örgüt etkinliğiyle doğrudan ilişkilidir (Huff ve Kelley, 2003: 83). Örgütsel güven, işbirlikçi davranış geliştirme, performans değerlendirme, amaç oluşturma, liderlik, takım ruhu oluşturma, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine katkıda bulunma gibi örgütsel faaliyetler ve süreçlerde önemli rol oynamaktadır (Mayer vd., 1995: 728; McAllister, 1995: 25; Jones ve George, 1998: 535).

Örgütsel temelde güven, yararlandıkça artma eğiliminde olan derin bir kaynak, yönetmeyi kolay hale getiren, işbirliğini sağlayan element, risklilik durumlarında sorumluluk üstlenmesine imkân veren bir tetikleyici, ilişkiler kurmak için girişimde bulunmanın ve sosyal sermayenin ve ayrıca kurallardan kurtulmak için dinamizmin bir unsurudur (Güneşer, 2002: 36). Örgütsel güvenle ilgili araştırmalar, hem amaçlara ulaşmak için örgütün yeteneğine inanmanın, hem de iş ortaklarının (çalışanların) ilgisini kazanma eylemlerini ortaklaşa gerçekleştirmenin kurum içinde

güven katsayısını arttırıcı eylemler olduğunu göstermektedir (Nam, 2008: 9).

Güveni oluşturan ve güvenilirliği değerlendiren bireyler olduğu için, bireye ve örgüte güven birbiriyle bağlantılı kavramlar olup, bir bütün olarak örgütsel güven kavramını oluşturmaktadırlar (Nyhan ve Marlow, 1997: 619). Luhmann'ın (1979) bireye güven ve örgüte güven ayırımına göre, bireye güven, kişilik farklılıklarına dayalı ve kişiye özeldir (Altaş ve Kuzu, 2013: 32). Örgütsel güven ise bireylerden çok kurumlara odaklıdır (Demircan, 2003: 15). Bireye güven, bireysel ilişkiler ve davranışlar hakkındaki beklentileri ifade ederken, örgüte güven, bireyin örgütle olan ilişki ve davranışları ile ilgili beklentilerini yansıtmaktadır (Shockley-Zalabak vd., 2000: 37). Bireye güven, örgütsel güveni arttırmak için bir mekanizma olarak görülmektedir (Zaheer vd., 1998: 142).

Dolayısıyla, örgütsel güven pek çok araştırmacı tarafından örgüt kültürünün inançları, değerleri ve normlarıyla bütünleşmeyi, etkin iletişimi, sürekli olarak yapılandırmayı zorunlu kılan ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal düzeyde emin olma inancını içeren çok boyutlu bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Shockley-Zalabak vd., 2000: 39).

Paine (2003: 5-6) örgütsel güveni 10 boyutta ele almaktadır. Bunlar, *dürüstlük* (integrity), *güvenilirlik* (dependability/reliability), *yetkinlik* (competence), *karşılıklı kontrol* (control mutuality), *bağlılık* (commitment), *memnuniyet* (satisfaction), özdeşleşme (identification), çalışanlara karşı duyarlılık (concern for employees), *açıklık* (openness/honesty), *incinebilirlik* (vulnerability) boyutlarıdır. Paine, örgütsel güven boyutlarını aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

Dürüstlük (integrity), örgütün adil olduğuna dair inancı belirtmektedir.

Güvenilirlik (dependability/reliability), örgütün vadettiklerini tutarlı ve güvenilir bir biçimde gerçekleştireceğine dair olan inançla alakalıdır.

Yetkinlik (competence), örgütün yapacaklarına dair vaatleri yerine getirme yetkinliğine sahip olduğuna dair olan inancı ifade etmektedir. Örgütün etkinlik seviyesini, rekabet edebilirliğini ve sürdürülebilirliğini kastetmektedir.

Karşılıklı kontrol (control mutuality), tarafların bir tarafın öbürünün üzerindeki güç üstünlüğünü tanıma konusundaki anlaşmasını kastetmektedir. Örgütlerde güç dengesizliği olağan bir durumdur. Toplumsal ilişkiler, bir tarafın diğerinin üzerinde güç ve denetim kurma çabası, iletişim objesinin yeterliliği konusunda ve ilişkilerin verdiği tatminde algılanan düşüş ve aktiflik seviyesinde azalma ile bağlantılıdır.

Bağlılık (commitment), bir tarafın ilişkiyi korumaya ve onun için enerji harcamaya değer olduğuna olan inancıdır. Bağlılığın örgütte kalma niyetini yansıtan süreklilik bağlılığı ve duygusal yönelimi yansıtan duygusal bağlılık olmak üzere iki boyutu vardır.

Memnuniyet (satisfaction), ilişkiye yönelik olumlu beklentilerin karşılanması üzerine bir tarafın öbürüne karşı olumlu hissetmesini tanımlamaktadır. Tatmin edici bir ilişki, en çok çaba gerektiren ve sonuç itibarıyla kazancın kayıpları örttüğü bir ilişkidir. Tatmin, bir taraf, diğerinin ilişkiyi koruma davranışlarını olumlu karşıladığında da yakalanabilmektedir.

Özdeşleşme (identification), örgütün genel amaçları, normları, değerleri ve inançları ile özdeşleşme derecesidir.

Çalışanlara karşı duyarlılık (concern for employees), çalışanlara karşı her durumda ilgi, empati, tolerans, koruma gibi konulardaki duyarlılık düzeyidir. Anlama çabalarındaki samimiyet her ilişkiyi yüksek seviyelere taşıyabilmektedir.

Açıklık (openness/honesty) boyutu, sadece paylaşılan bilginin miktarı ve netliğiyle alakalı olmayıp, paylaşım tarzının uygunluk ve samimiyet derecesini de kapsamaktadır.

İncinebilirlik (vulnerability), örgütün, kendi kültürüne ve ilişkilerdeki iletişimsel davranışlara dayalı olarak geliştirdiği, bir bireyin, grubun ya da örgütün yeterli, şeffaf, dürüst, ilgili, güvenilir ve genel kurallar, normlar, değerlerle özdeşleşmiş olduğuna dair olan inancı temelindeki savunmasızlığı ifade etmektedir.

Şimşek ve Taşçı (2004), performansın artırılmasında, örgütlerde sinerjinin harekete geçirilip yapılan işlerin işlem sürelerinin kısaltılmasında, örgütlerde kendiliğinden oluşan bir sosyalleşmenin sağlanmasında, üst yönetim ile alt kademe personel arasındaki iletişim kopukluğunun giderilmesinde, personel arasındaki dayanışmanın artırılmasında, örgütün üyelerine sorumluluk yükleyerek adaletli, kurallara uygun davranılmasında, örgüt içerisinde, karşılıklı saygı ve sevgi gibi kendi paralelinde bulunan tüm duyguların gelişmesinde örgütsel güvenin önemini vurgulamışlardır (Omarov, 2009: 11).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı, Örnekleme ve Kısıtları

Araştırma işyeri maneviyatı ile örgütsel güven arasında bir ilişkinin olup olmadığını test etmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda araştırmada örgütsel maneviyat ile örgütsel güven arasında bir ilişki var mıdır? Varsa hangi örgütsel maneviyat boyutu hangi örgütsel güven stratejisini açıklamaktadır? Örgütsel maneviyatın örgütsel güven üzerinde bir etkisi var mıdır ve varsa bu etkinin yönü nedir? gibi soruların cevabı aranmaya çalışılmıştır. Araştırma, 1 – 31 Mayıs 2014 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni, Adapazarı Dörtüyl Sanayi bölgesi otomotiv yan sanayi çalışanlarıdır. Evrenden random (tesadüfi örnekleme) yöntemi ile seçilen 103 otomotiv yan sanayi çalışanı, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadırlar.

Araştırmanın kısıtları, maliyet ve zaman sıkıntısı, sadece bir ilçeye ve ilçedeki bir sanayi sitesine yönelik olmasıdır.

2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmanın ölçüm aracı olarak işyeri maneviyatı ve örgütsel güven ölçeklerini içeren anket yöntemi kullanılmıştır. Toplam 66 maddeden oluşan anket formu Guzel Sadykova tarafından Türkçeye uyarlanmış ve uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Araştırmanın işyeri maneviyatı boyutu, toplamda 8 alt boyutu tanımlayan İşyeri Maneviyatı Ölçeği (Milliman vd., 2003: 437) ile ölçülmüştür. Bu ölçeğin alt boyutlarını aşağıdaki şekilde göstermek mümkündür:

Anlamli iş (meaningful work); ölçekteki maddeler Ashmos ve Duchon'un (2000) çalışmasından alınmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,830 olarak saptanmıştır.

Topluluk duygusu (sense of community); bu ölçek Milliman, Czaplewski ve Ferguson (2003) tarafından geliştirilmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,861 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel değerlerle uyum (alignment with organizational values); bu ölçekteki maddeler Ashmos ve Duchon'un (2000) maneviyat skalasından alınmıştır. Cronbach Alpha katsayısı 0,933'tür.

Örgütsel bağlılık (organizational commitment); 6 örgütsel bağlılık maddesi Mowday ve Steers'in (1979) örgütsel bağlılık skalasından alınmıştır. Cronbach Alpha katsayısı 0,876 olarak tespit edilmiştir.

İşten ayrılma niyeti (intention to quit); bu ölçekteki maddeler Jones (1986) ve Aldea-Capotescu (2013) çalışmalarından alınmıştır. Cronbach Alpha katsayısı 0,923'tür.

İçsel iş tatmini (intrinsic work satisfaction); bu ölçek Herzberg'in (1959) motivasyon hijyen teorisindeki faktörlere dayanmaktadır. Nathan, Mohrman, Milliman'ın (1991) önerdiği işin doğası, kariyer ve gelişme ile ilgili memnuniyet üzerine kurulu öğeleri içermektedir (Milliman vd., 2003: 436). Bu ölçek için Cronbach Alpha katsayısı 0,864'tür.

İşe dâhil olma (job involvement); Kanungo (1982) tarafından geliştirilmiş olan 10 maddelik ölçekten 4 madde seçilmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,827'dir.

Organizasyonel tabanlı benlik saygısı (organization-based self-esteem (OBSE)); 10 maddeden oluşan organizasyonel tabanlı benlik saygısı (OTBS) ölçeği, Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham (1989) tarafından geliştirilmiş olup, bu ölçekten 5 madde seçilmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,861 olarak hesaplanmıştır.

İşyeri maneviyatı ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,969'dur. Ölçeğin faktör yüklerinin 0,574 ile 0,890 arasında olduğu belirlenmiştir. KMO analizi sonucu 0,882 ve Barlett testi anlamlı ($p=,000$) olarak saptanmıştır.

Anketin örgütsel güven boyutu, 10 güven boyutunu içeren Örgütsel Güven Ölçeği (Paine, 2003: 6) temelinde geliştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı, 0,954'tür. Ölçeğin faktör yüklerinin 0,545 ile 0,854 arasında olduğu tespit edilmiştir. KMO analizi sonucu 0,892 ve Barlett testi anlamlı ($p=,000$) olarak hesaplanmıştır.

İşyeri maneviyatı ölçeği ve örgütsel güven ölçeği olmak üzere iki bölümden oluşan anket formu 5 dereceli Likert ölçeğine (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) göre düzenlenmiştir. Veriler SPSS 15.0 programıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde yüzde, frekans, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

İşyeri maneviyatı ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin kuramsal analizi sonucu aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1. İşyeri maneviyatı boyutları ile örgütsel güven boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

H2. İşyeri maneviyatı boyutlarının örgütsel güven boyutları üzerinde pozitif yönlü açıklayıcılıkları bulunmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMU

Bu bölümde anket katılımcılarına ilişkin yaş, eğitim, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özelliklerin yanı sıra işyeri maneviyatı ve örgütsel güven algıları ve onların ilişkisel bağları ile ilgili bulgular ortaya konulmuştur.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Yaş	Değişken	n	%	Eğitim	Değişken	n	%	Cinsiyet	Değişken	n	%
	20-30	46	44,7		Orta Öğretim	15	14,6		Kadın	41	39,8
31-40	42	40,8	Meslek Yüksekokulu	19	18,4	Erkek	62	60,2			
41-50	12	11,7	Fakülte (Lisans)	59	57,3	Evli	47	45,6			
51 ve üstü	3	2,9	Y. Lisans/Doktora	10	9,7	Bekâr	56	54,4			
Toplam	103	100,0	Toplam	103	100,0	Toplam	103	100,0			

Araştırma örneklemini oluşturan anket katılımcılarının demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir.

İşyeri maneviyatı ölçeği, anlamlı iş, topluluk duygusu, örgütsel değerlerle uyum, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, içsel iş tatmini, işe dahilîyet ve organizasyonel tabanlı benlik saygısı olmak üzere 8 faktörden oluşmaktadır. Bu

faktörlerin toplam varyansın %75,076'sını açıkladığı tespit edilmiştir. Örgütsel güven ölçeği ise, dürüstlük, güvenilirlik, yetkinlik, karşılıklı kontrol, bağlılık, memnuniyet, özdeşleşme, çalışanlara karşı duyarlılık, açıklık, incinebilirlik olmak üzere 10 faktörü ifade etmektedir. Bu faktörlerin toplam varyansın %91,361'ini açıkladığı anlaşılmıştır.

Tablo 2. Araştırmanın Değişkenlerinin Korelasyon Matrisi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 (AİŞ)	1	306**	658**	701**	558**	450**	450**	378**	655**	643**	546**	342**	632**	765**	720**	514**	508**	454**
2 (TD)	306**	1	374**	351**	454**	350**	343**	154	347**	375**	278**	142	292**	293**	311**	106	402**	428**
3 (ÖDU)	658**	374**	1	752**	544**	588**	450**	290**	729**	698**	515**	224**	525**	633**	583**	559**	586**	477**
4 (ÖB)	701**	351**	752**	1	608**	538**	368**	233**	753**	681**	502**	371**	620**	657**	642**	651**	642**	474**
5 (İAN)	558**	454**	544**	608**	1	411**	388**	164	633**	615**	400**	334**	489**	519**	496**	380**	670**	435**
6 (İİT)	450**	350**	588**	538**	411**	1	467**	265**	657**	663**	525**	402**	623**	563**	537**	492**	562**	338**
7 (İŞD)	450**	343**	450**	368**	388**	467**	1	287**	397**	429**	497**	289**	453**	481**	444**	434**	333**	449**
8 (OTBS)	373**	154	290**	233**	164	265**	287**	1	229*	197*	284**	364**	302**	348**	354**	174	178	241*
9 (DÜR)	655**	347**	729**	753**	633**	657**	397**	229*	1	842**	553**	346**	662**	686**	585**	649**	673**	445**
10 (GÜV)	643**	375**	698**	681**	615**	663**	429**	197*	842**	1	579**	299**	599**	690**	615**	580**	627**	428**
11 (YETK)	546**	278**	515**	502**	400**	525**	497**	284**	553**	579**	1	291**	647**	724**	667**	602**	463**	647**
12 (KK)	342**	142	224**	371**	334**	402**	289**	364**	346**	299**	291**	1	589**	399**	395**	348**	394**	257**
13 (BAĞL)	632**	292**	525**	620**	489**	623**	453**	302**	662**	599**	647**	589**	1	774**	672**	616**	616**	475**
14 (MEMİN)	765**	293**	633**	657**	519**	563**	481**	348**	688**	690**	724**	399**	774**	1	793**	642**	583**	624**
15 (ÖZD)	720**	311**	583**	642**	496**	537**	444**	354**	585**	615**	667**	395**	672**	793**	1	655**	491**	620**
16 (ÇKD)	514**	106	559**	651**	380**	492**	434**	174	649**	580**	602**	348**	616**	642**	655**	1	566**	556**
17 (AÇIKL)	508**	402**	586**	642**	670**	562**	333**	178	673**	627**	463**	394**	616**	583**	491**	566**	1	499**
18 (İNC)	454**	428**	477**	474**	435**	338**	449**	241*	445**	428**	647**	257**	475**	624**	620**	556**	499**	1

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-tailed)

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (2-tailed)

Örgütsel maneviyatın değişkenleri (AİŞ: anlamlı iş, TD: topluluk duygusu, ÖDU: örgütsel değerlerle uyum, ÖB: örgütsel bağlılık, İAN: işten ayrılma niyeti, İİT: içsel iş tatmini, İŞD: işe dahiliyet, OTBS: organizasyonel tabanlı benlik saygısı) ile örgütsel güven değişkenleri (DÜR: dürüstlük, GÜV: güvenilirlik, YETK: yetkinlik, KK: karşılıklı kontrol, BAĞL: bağlılık, MEMN: memnuniyet, ÖZD: özdeşleşme, ÇKD: çalışanlara karşı duyarlılık, AÇIKL: açıklık, İNC: incinebilirlik) arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2'deki bulgulara göre, işyeri maneviyatının boyutları ile örgütsel güven boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Anlamlı iş ile dürüstlük, güvenilirlik, yetkinlik, karşılıklı kontrol, bağlılık, çalışanlara karşı duyarlılık, açıklık, incinebilirlik arasında orta düzeyde; memnuniyet ve özdeşleşme arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Topluluk duygusu ile dürüstlük, güvenilirlik, özdeşleşme, açıklık ve incinebilirlik arasında orta düzeyde; yetkinlik, bağlılık, memnuniyet arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki saptanmıştır. Örgütsel değerlerle uyum ile dürüstlük arasında yüksek düzeyde; güvenilirlik, yetkinlik, açıklık, memnuniyet, özdeşleşme, çalışanlara karşı duyarlılık, açıklık ve incinebilirlik arasında orta düzeyde; karşılıklı kontrol arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile dürüstlük arasında yüksek düzeyde; güvenilirlik, yetkinlik, karşılıklı kontrol, açıklık, memnuniyet, özdeşleşme, çalışanlara karşı duyarlılık, açıklık, incinebilirlik arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki söz konusudur. İşten ayrılma niyeti ve içsel iş tatmini ile örgütsel güven düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki vardır. İşe dahiliyet ile karşılıklı kontrol arasında düşük düzeyde; dürüstlük, güvenilirlik, yetkinlik, açıklık, memnuniyet, özdeşleşme, çalışanlara karşı duyarlılık, açıklık, incinebilirlik arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki gözlemlenmiştir. Organizasyonel tabanlı benlik saygısı ile karşılıklı kontrol, açıklık, memnuniyet ve özdeşleşme arasında orta düzeyde; dürüstlük, güvenilirlik, yetkinlik; incinebilirlik ($p<0,05$) arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki saptanmıştır. Görüldüğü gibi, H1 doğrulanmıştır.

İşyeri maneviyatı boyutlarıyla örgütsel güven ilişkisinin yönünü ve açıklayıcılığını (hangi faktörün hangisini ne düzeyde etkilediğini) test etmek üzere regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Güven Boyutları ile Anlamli İş ve Topluluk Duygusu Arasındaki Regresyon Analizleri Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Anlamli İş			Topluluk Duygusu		
	Beta	t değeri	p değeri	Beta	t değeri	p değeri
Dürüstlük	,236	1,826	,071	-,014	-,127	,899
Güvenilirlik	,037	,303	,763	,392	3,045	,003
Yetkinlik	-,058	-,579	,564	-,098	-,825	,411
Karşılıklı Kontrol	-,003	-,037	,971	,047	,526	,600
Bağlılık	,005	,038	,970	,209	1,478	,143
Memnuniyet	,444	3,377	,001	,159	1,035	,303
Özdeşleşme	,357	3,235	,002	-,038	-,295	,768
Çalışanlara Karşı Duyarlılık	-,116	-1,240	,218	-,028	-,264	,792
Açıklık	,020	,216	,830	-,109	-1,016	,312
İncinebilirlik	-,075	-,826	,411	,354	3,334	,001
Modellerin özet değerleri	R=,813; R2=,661; F değeri=17,961; p=,000			R=,734; R2=,538; F değeri=10,727; p=,000		

Örgütsel güven boyutları ile anlamli iş ve topluluk duygusu arasındaki regresyon analizleri sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Anlamli iş modelinde memnuniyetin ve özdeşleşmenin anlamli iş boyutunu pozitif yönde açıkladığı görülmüştür. Memnuniyetin anlamli iş stratejisi üzerinde %44 oranında; özdeşleşmenin ise %36 oranında açıklayıcılığı bulunmuştur. Topluluk duygusu modelinde güvenliliğin ve incinebilirliğin topluluk duygusu üzerinde pozitif yönde anlamli bir açıklayıcılığı olduğu saptanmıştır. Güvenliliğin model üzerindeki açıklayıcılık oranı, %39'ken, incinebilirliğin açıklayıcılığı %35'tir. Anlamli iş modeli varyansın %66,1'ini, topluluk duygusu modeli %53,8'ini açıklamaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Güven Boyutları ile Örgütsel Değerlerle Uyum ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizleri Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Örgütsel Değerlerle Uyum			Örgütsel Bağlılık		
	Beta	t değeri	p değeri	Beta	t değeri	p değeri
Dürüstlük	,389	2,789	,006	,394	3,063	,003
Güvenilirlik	,160	1,211	,229	,032	,263	,793
Yetkinlik	-,008	-,076	,939	-,102	-1,018	,311
Karşılıklı Kontrol	-,085	-1,022	,310	,025	,331	,742
Bağlılık	-,085	-,650	,518	,003	,027	,979
Memnuniyet	,119	,837	,405	,055	,420	,676
Özdeşleşme	,140	1,173	,244	,220	2,002	,048
Çalışanlara Karşı Duyarlılık	,024	,235	,815	,153	1,634	,106
Açıklık	,130	1,308	,194	,162	1,765	,081
İncinebilirlik	,064	,650	,517	,006	,065	,948
Modellerin özet değerleri	R=,777; R2=,604; F değeri=14,051; p=,000			R=,814; R2=,663; F değeri=18,070; p=,000		

Tablo 4'te örgütsel güven boyutları ile örgütsel değerlerle uyum ve örgütsel bağlılık arasındaki regresyon analizleri bulguları sunulmuştur. Bu modellerde dürüstlüğün örgütsel değerlerle uyum ve örgütsel bağlılık stratejileri üzerinde %39 oranında pozitif açıklayıcılığı söz konusudur. Örgütsel değerlerle uyum modeli varyansın %60,4'ünü, örgütsel bağlılık modeli %66,3'ünü açıklamaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Güven Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti ve İçsel İş Tatmini Arasındaki Regresyon Analizleri Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	İşten Ayrılma Niyeti			İçsel İş Tatmini		
	Beta	t değeri	p değeri	Beta	t değeri	p değeri
Dürüstlük	,284	1,950	,054	,178	1,203	,232
Güvenilirlik	,162	1,173	,244	,280	1,995	,049
Yetkinlik	-,048	-,423	,674	,167	1,449	,151
Karşılıklı Kontrol	,070	,805	,423	,087	,991	,324
Bağlılık	-,065	-,475	,636	,204	1,472	,144
Memnuniyet	-,046	-,309	,758	-,143	-,945	,347
Özdeşleşme	,204	1,635	,105	,129	1,017	,312
Çalışanlara Karşı Duyarlılık	-,269	-2,540	,013	-,043	-,400	,690
Açıklık	,430	4,149	,000	,134	1,276	,205
İncinebilirlik	,120	1,169	,245	-,123	-1,178	,242
Modellerin özet değerleri	R=,754; R2=,568; F değeri=12,089; p=,000			R=,745; R2=,554; F değeri=11,450; p=,000		

Örgütsel güven boyutları ile işyeri maneviyatının işten ayrılma niyeti ve içsel iş tatmini bileşenleri arasındaki regresyon analizleri sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir. Tablo 5'teki bulgulara göre, işten ayrılma niyeti modelinde çalışanlara karşı duyarlılığın işten ayrılma niyetini %27 oranında negatif yönde, açıklığın ise %43 oranında pozitif yönde açıkladığını söylemek mümkündür. İçsel iş tatmini modelinde güvenilirliğin içsel iş tatmini boyutu üzerinde %28 oranında pozitif ve anlamlı bir açıklayıcılığı olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti modeli varyansın %56,8'ini, içsel iş tatmini modeli %55,4'ünü açıklamaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Güven Boyutları ile İşe Dahiliyet ve Organizasyonel Tabanlı Benlik Saygısı Arasındaki Regresyon Analizleri Sonuçları

Bağımlı Değişkenler:	İşe Dahiliyet			Organizasyonel Tabanlı Benlik Saygısı		
	Beta	t değeri	p değeri	Beta	t değeri	p değeri
Bağımsız Değişkenler						
Dürüstlük	,136	,725	,470	,052	,294	,769
Güvenilirlik	-,177	-,995	,323	-,294	-1,741	,085
Yetkinlik	,028	,190	,850	,038	,275	,784
Karşılıklı Kontrol	,122	1,095	,276	,217	2,044	,044
Bağlılık	-,131	-,748	,456	-,031	-,185	,854
Memnuniyet	,154	,809	,420	,181	1,000	,320
Özdeşleşme	,353	2,207	,030	,373	2,451	,016
Çalışanlara Karşı Duyarlılık	,018	,135	,893	-,167	-1,292	,200
Açıklık	,100	,753	,453	,098	,777	,439
İncinebilirlik	,026	,200	,842	,162	1,294	,199
Modellerin özet değerleri	R=,537; R2=,289; F değeri=3,733; p=,000			R=,597; R2=,356; F değeri=5,083; p=,000		

Tablo 6'da örgütsel güven boyutları ile işe dahiliyet ve organizasyonel tabanlı benlik saygısı arasındaki regresyon analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Analiz bulgularına göre, işe dahiliyet modelinde özdeşleşme boyutunun işe dahiliyet stratejisini %35 oranında pozitif yönde açıkladığı görülmektedir. Organizasyonel tabanlı benlik saygısı modelinde karşılıklı kontrolün organizasyonel tabanlı benlik saygısı üzerinde %22 oranında, özdeşleşmenin %37 oranında pozitif bir açıklayıcılığı olduğu bulunmuştur. İşe dahiliyet modeli varyansın %28,9'unu, organizasyonel tabanlı benlik saygısı modeli %35,6'sını açıklamaktadır.

Regresyon analizi sonuçları, H2'nin kısmen doğrulandığını göstermektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bir işyeri, çalışan için öncelikli olarak günlük yaşamının büyük bir kısmını geçirdiği, anlam bulduğu, işle ilgili güçlü ilişkiler geliştirdiği, kendi inanç ve değerlerini örgütsel değerlerle uyumlaştırdığı ve bu şekilde kendisine emniyet sağladığı bir ortamı ifade etmektedir. İşyeri ortamının niteliği, çalışanın iş tatminini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu anlamda işyerinde manevi değerlerin varlığı ve yaşatılması, kritik bir öneme sahiptir. İşyeri maneviyatı, çalışma hayatında kişisel gelişim, güvenilirlik ve cömertlik, öğrenme, sorumluluk, doğruyu ve anlamı arama, yüksek bir amaca ulaşma, merhamet kavramlarıyla ilgili faaliyetleri içermektedir (Freshman, 1999: 321). Bunun yanı sıra işyeri maneviyatı insanların yürekten ilişki kurabilmelerini, birbirlerine saygı ve samimi özen göstermelerini, güvenilir ilişkiler geliştirmelerini ve bu ilişkiyi besleyebilmelerini sağlayacak bir işyeri için ortak bir vicdan oluşturmayı öngörmektedir (Neal ve Biberman, 2003: 364). Örgütsel rollere, ilişkilere, deneyimlere dayanarak örgüt üyelerinin, bireylerin niyetleri ve davranışları hakkındaki olumlu beklentilerini kasteden örgütsel güven, işyeri maneviyatının gelişmesinin ve sürdürülmesinin temelini oluşturmaktadır. Aynı zamanda yapıcı ilişkilerin ve örgütsel güven ortamının oluşması için manevi değerlerin benimsenmesi ve paylaşılması şarttır.

Korelasyon analizi bulguları, işyeri maneviyatı ile örgütsel güven boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, işyeri maneviyatının örgütsel güvenle pekişmesi ve bu olguların birbirleri üzerinde tamamlayıcı bir etkiye sahip olmaları ile açıklanabilmektedir. Çalışma ortamında hayata ve bireylerarası ilişkilere daha fazla anlam kazandırmayı; başkalarına katkıda bulunma eğilimini geliştirmeyi; daha yaratıcı ve yenilikçi olmayı; örgüt bünyesinde fark yaratabilmeyi; örgütün başarısı ya da başarısızlığı durumunda kişisel sorumluluk almayı; çalışanların tüm düşünce, ilham ve enerjilerini örgüte yöneltmelerini ancak manevi değerlerin önemsendiği ve yüksek güvene sahip bir örgüt bünyesinde sağlamak mümkündür.

Araştırmanın regresyon analizine ilişkin sonuçları, memnuniyet ve özdeşleşmenin anlamlı iş boyutu; incinebilirliğin ve güvenilirliğin topluluk duygusu; açıklığın işten ayrılma niyeti; güvenilirliğin içsel iş tatmini boyutu; özdeşleşme boyutunun işe dahilîyet; karşılıklı kontrolün organizasyonel tabanlı benlik saygısı üzerinde pozitif ve anlamlı açıklayıcılığı olduğunu göstermiştir. Anlamlı iş boyutu, çalışan için işin ilginç olmasını, onun iç ihtiyaçlarını karşılmasını, başkalarına katkı sağlamasını kastetmektedir. Bu anlamda olumlu beklentilerin karşılanması sonucunda oluşan karşılıklı olumlu ilişkilerin olduğu, çalışanların amaçlarının, normlarının, değer ve inançlarının örgüt kültürüyle özdeşleştiği örgütte çalışan açısından tatmin edici ve anlamlı iş boyutunun gelişmesine zemin sağlanmış olmaktadır. Örgüt çalışanlarının kendi aralarındaki derin ilişkilerini, zihinsel, duygusal ve manevi bağlantıları içeren topluluk duygusu, gerçek önemsemeyi, samimi özeni, karşılıklı desteği

ifade etmektedir. Bu noktada çalışanların yeterli, şeffaf, dürüst, ilgili, güvenilir ve genel kural, norm ve değerlerle bütünleşmiş olduğuna dair olan inanç temelinde savunmasızlığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca örgütün verdiği sözleri tutacağına dair olan inanç ve kararlara katılımın gerçekleşmesi, örgüt içi ilişkilerin güçlenmesi ve gelişmesini desteklemektedir. Bireyin çalıştığı örgütü bırakarak alternatif istihdam imkânlarını araştırıp araştırmaması doğrudan örgüt içi ilişkilerdeki açıklık ve samimiyetle ilgilidir. Her türlü bilginin açık şekilde paylaşıldığı bir örgüt ortamında düşük iş devri gözlemlenmektedir. Bireyin çalışma hayatında kendisi için belirlediği başarı, sorumluluk, ilerleme, gelişim standartları, içsel iş tatminiyle ilişkilidir. Çalışanın örgüt içinde kendisi için belirlediği başarı ve ilerleme standartları, sadece örgütün vadettiklerini tutarlı ve güvenilir bir şekilde gerçekleştireceğine dair olan inanç temelinde sonuçlanabilmektedir. Bireyin kendi işine aktif bir şekilde katılım yapması, kişisel performansını kendi benlik saygısı için önemli görmesi, işine tam anlamıyla dâhil olması, kendi amaç, değer ve inançlarını örgüt kültürüyle özdeşleştirdiğinde daha kolay olmaktadır. Çalışanların örgütlerinin onların ihtiyaçlarını karşılayacağına dair olan inançları ve kişisel yeterlilik duyguları organizasyonel tabanlı benlik saygısını ifade etmektedir. Yüksek organizasyonel tabanlı benlik saygılarına sahip çalışanlar, örgütsel pozisyonlarından memnun ve kendilerini örgüt içinde değerli, saygılı ve önemli olarak görmektedirler. Bu bağlamda tarafların birbirlerinin güç üstünlüklerini tanıma konusundaki anlaşmaları, örgüt tabanlı benlik saygısının dengeli gelişimini desteklemektedir.

Çalışanlara karşı duyarlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde açıkladığı tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti, düşük iş devriyle alakalı olup, çalışanların alternatif istihdam olanaklarını araştırma eğilimini kastedmektedir. Bu noktada örgütsel bünyede çalışanlara karşı gösterilen ilgi, empati, anlayış, samimiyet, çalışanların işte kalma niyetlerinin güçlenmesini sağlamaktadır.

Araştırma sonuçlarından işyeri maneviyatı ile örgütsel güven boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Çalışma ortamında manevi değerlerin varlığı, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlamakta ve güven iklimini pekiştirdiği için, bireylerin kişisel mutluluğunu, örgütsel bağlılığı ve dayanışmayı artırmaktadır. İşyeri maneviyat algısının ve örgütsel güven duygusunun yüksek olması, çalışanlar arası iletişim doyumunun artmasına, örgütsel sinerjinin ortaya çıkmasının kolaylaşmasına, operasyonel temelde işlem sürelerinin kısalmasına, örgütsel performansın gelişimine olumlu katkı yapmaktadır. Ancak tüm bu dinamikler sadece örgüt içi sağlıklı etkileşimin davranışsal süreçlerinin optimize edildiği bir örgüt ikliminde gelişebilirler.

Gelecekte bu alanda yapılacak araştırmaların kapsamının daha geniş tutulması, daha büyük bir örnekleme kapsamı, farklı kültürel boyutlar ve/veya sosyo-ekonomik gruplar arasında karşılaştırma yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aldea-Capotescu, Roxana (2013), "Antecedents and Mediators of Employees' Counterproductive Work Behavior and Intentions to Quit", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 84.
- Altaş, Sabiha Sevinç ve Kuzu, Ali (2013), "Örgütsel Etik, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma", *EJOIR – Electronic Journal of Occupational Improvement and Research*, 2(1).
- Anderson, Carl (1997), "Values-based Management", *Academy of Management Executive*, 11(4).
- Ashmos, Donde P. ve Duchon, Dennis (2000), "Spirituality at Work. A Conceptualization and Measure", *Journal of Management Inquiry*, 9(2).
- Blau, Gary J. (1986), "Job Involvement and Organizational Commitment as Interactive Predictors of Tardiness and Absenteeism", *Journal of Management*, 12(4).
- Brown, Reva Berman (2003), "Organizational Spirituality: Sceptic's Version", *Organization*, 10(2).
- Brownell, Eileen O. (2000), "How to Create Organizational Trust", *Manage*, 52(2).
- Claude, Jean ve Zamor, Garcia (2003), "Workplace Spirituality and Organizational Performance", *Public Administration Review*, 63(3).
- Collins, Jim C. ve Porras, Jerry I. (1994), *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*, Harper Business, New York, NY.
- Cox, Tom ve Leiter, Michael P. (1992), "The Health of Healthcare Organizations", *Work & Stress*, 6.
- Çetinkaya, Bengü, Altundağ, Sebahat ve Azak, Arife (2007), "Spiritüel Bakım ve Hemşirelik", *ADÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 8(1).
- Dehler, Gordon E. ve Welsh, M. Ann (2003), "The Experience of Work: Spirituality and the New Workplace", In: Giacalone, R. A. and Jurkiewicz, C. L., eds. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, Armonk, New York, M. E. Sharpe.
- Demircan, Nigar (2003), *Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*, GYTE Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Diñç, Sedef (2007), *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Tez Danışmanı: Doç. Dr. M. Deniz Börü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Erdem, Ferda (2003), *Sosyal Bilimlerde Güven*, Vadi yayınları, Ankara.

- Fox, Matthew (1994), *The Reinvention of Work: A New Vision of Livelihood for Our Time*, Harper SanFrancisco, San Francisco, CA.
- Freiberg, Kevin ve Freiberg, Jackie (1996), *Nuts! Southwest Airlines' Crazy Recipe for Business and Personal Success*, Bard Books, Austin, TX.
- Freshman, Brenda (1999), "An Exploratory Analysis of Definitions And Applications of Spirituality in The Workplace", *Journal of Organizational Change Management*, 12(4).
- Güneşer, Ayşe Begüm (2002), *Organizasyonda Güvenin Çalışanın İş Tatminindeki Rolü ve Önemi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara.
- Harlos, Karen P. (2000), "Toward a Spiritual Pedagogy: Meaning, Practice and Applications in Management Education", *Journal of Education*, 24.
- Harman, Willis W. (1992), "21st-Century Business: a Background for Dialogue", In Renesch, J. (Ed.), *New Traditions in Business: Spirit and Leadership in the 21st Century* (11-24), Berrett-Koehler, San Francisco, CA.
- Hawley, Jack (1993), *Reawakening The Spirit in Work: The Power of Dharmic Management*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, CA.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard ve Snyderman, Barbara Bloch (1959), *The Motivation to Work*, Wiley, New York, NY.
- Howard, Sue (2002), "A Spiritual Perspective On Learning in The Workplace", *Journal of Managerial Psychology*, 17(3).
- Huff, Lenard ve Kelley, Lane (2003), "Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven-Nation Study", *Organization Science*, 14(1).
- Jaques, Elliott (1998), *A General Theory of Bureaucracy*, Ashgate, Brookfield, VT.
- Jones, Gareth R. (1986), "Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations", *Academy of Management Journal*, 29(2).
- Jones, Gareth R. ve George, Jennifer M. (1998), "The Experience and Evolution Of Trust: Implications For Cooperation And Teamwork", *Academy of Management Review*, 23(3).
- Kalemci-Tüzün, İpek (2007), "Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri", *Karamanoğlu Mehmetbey İ.İ.B.F Dergisi*, 13.
- Kanungo, Rabindra N. (1982), *Work Alienation: An Integrative Approach*, Praeger, New York.

- Kiefer, Charles F. (1992), "Leadership in Metanoic Organizations", In Renesch, J. (Ed.), *New Traditions in Business: Spirit and Leadership in the 21st Century (175-192)*, Berrett-Koehler, San Francisco, CA.
- King, Sandra ve Nicol, Dave M. (1999), "Organizational enhancement through recognition of individual spirituality: Reflections of Jaques and Jung", *Journal of Organizational Change Management*, 12(3).
- Köseoğlu, Mehmet Ali ve Karayormuk, Kemal (2009), "Örgüt Sağlığı Nedir: Yöneticiler Arasında Görüş Farklılığı Var mıdır?", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2).
- Kraimer, Maria L. (1997), "Organizational Goals and Values: a Socialization Model", *Human Resource Management Review*, 7(4).
- Luhmann, Niklas (1979), *Trust and Power*, John Wiley and Sons, New York.
- Malpurs, Aubrey (1996), "Values Driven Leadership", Grand Rapids: Baker Books.
- Mayer, Roger C., Davis, James H. ve Schoorman, F. David (1995), "An Integrative Model of Organizational Trust", *Academy of Management Review*, 20(3).
- McAllister, Daniel (1995), "Affect and Cognition Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organization", *Academy Of Management Journal*, 38(1).
- Meyer, John P. ve Allen, Natalie J. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Milliman, John, Ferguson, Jeffery, Trickett, David ve Condemi, Bruce (1999), "Spirit and Community at Southwest Airlines: an Investigation of a Spiritual Values-Based Model", *Journal of Organizational Change Management*, 12(3).
- Milliman, John, Czaplewski, Andrew J. ve Ferguson, Jeffery (2003), "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes. An Exploratory Empirical Assessment", *Journal of Organizational Change Management*, 16(4).
- Mishra, Aneil K. (1996), "Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust," *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (Kramer & Tyler eds.), Thousand Oaks CA: Sage.
- Mitroff, Ian I. ve Denton, Elizabeth A. (1999), "A Study of Spirituality in The Workplace", *Sloan Management Review*, 40(4).
- Moore, Tom Winter ve Casper, Wendy J. (2006), "An Examination of Proxy Measures of Workplace Spirituality: A Profile Model of Multidimensional Constructs", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(4).

- Mowday, Richard T. ve Steers, Richard M. (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14(2).
- Nam, Dilek (2008), Güven ve Örgütsel Adaletin Beklenti Ötesi Özyeterlilik Davranışına Etkisi (Arma Filtre San. Tic. A. Ş. Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Tez Danışmanı: Prof. Dr. Adem Uğur, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Nasina, Mat Desa ve Doris, Koh Pin Pin (2011), "The Workplace Spirituality and Affective Commitment Among Auditors in Big Four Public Accounting Firms: Does It Matter?", *Journal of Global Management*, 2(1).
- Neal, Judi A. ve Bennett, Joel (2000), "Examining Multi-Level or Holistic Spiritual Phenomena in The Work Place", *Management, Spirituality & Religion Newsletter, Academy of Management*, 1.
- Neal, Judi ve Biberman, Jerry (2003), "Introduction: The Leading Edge in Research on Spirituality and Organizations", *Journal of Organizational Change Management*, 16(4).
- Nyhan, Ronald C. ve Marlowe, Herbert A., Jr. (1997), "Development and Psychometric Properties of The Organizational Trust Inventory", *Evaluation Review*, 21(5).
- Omarov, Azad (2009), Örgütsel Güven ve İş Doymumu: Özel Bir Sektörde Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Tez Danışmanı: Doç. Dr. Pınar Süral Özer, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Örgev, Mehmet ve Günalan, Mustafa (2011), "İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme", *KSU İ.İ.B.F. Dergisi*, 2.
- Paine, Katie Delahaye (2003), "Guidelines of Measuring Trust in Organizations", http://www.claytonschools.net/cms/lib/MO01000419/Centricity/Domain/2/NSPRA2009/2003_MeasuringTrust.pdf (Erişim Tarihi: 11.12.2012).
- Petchsawanga, Pawinee ve Duchon, Dennis (2009), "Measuring Workplace Spirituality in An Asian Context", *Human Resource Development International*, 12(4).
- Peters, Thomas J. ve Waterman, Robert H. (1982), *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-run Companies*, Harper & Row, New York, NY.
- Pierce, Jon L., Gardner, Donald G., Cummings, Larry L. ve Dunham, Randall B. (1989), "Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", *Academy of Management Journal*, 32(3).
- Polat, Soner (2009), Eğitim Örgütleri için Sosyal Sermaye: Örgütsel Güven, Pegem Akademi, Ankara.

- Rastgar, Abbas Ali, Zarei, Azim, Davoudi, Seyed Mehdi ve Fartash, Kiarash (2012), "The Link Between Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Iran", *Arth Prabhand: A Journal of Economics and Management*, 1(6).
- Riordan, Christine M., Gatewood, Robert D. ve Bill, Jodi Barnes (1997), "Corporate Image: Employee Reactions and Implications for Managing Corporate Social Performance", *Journal of Business Ethics*, 16(4).
- Schmidt-Wilk, Jane, Heaton, Dennis P. ve Steingard, David S. (2000), "Higher Education For Higher Consciousness: Maharishi University of Management As a Model For Spirituality in Management Education", *Journal of Management Education*, 24(10).
- Seyyar, Ali (2009), "Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat", *Kamuda Sosyal Politika*, 11(4).
- Sheng, Chieh-Wen ve Chen, Ming-Chia (2012), "Chinese Viewpoints of Workplace Spirituality", *International Journal of Business and Social Science*, 3(15).
- Shockley-Zalabak, Pamela, Ellis, Kathleen ve Winograd, Gaynelle (2000), "Organizational Trust: What It Means, Why It Matters", *Organization Development Journal*, 18(4).
- Şimşek, Savaş ve Taşçı, Alptekin (2004), "Örgütlerde «Güven» Konsepti ve Emniyet Örgütü'nde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi", *Polis Dergisi*, 34.
- Tan, Hwee Hoon ve Tan, Christy S. F. (2000), "Towards the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(2).
- Taylor, Raylmond G. (1989), "The Role of Trust in Labor-Management Relations", *Organization Development Journal*, 7.
- Tokgöz, Emrah (2012), *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Tez Danışmanı: Prof. Dr. Oya Aytemiz Seymen, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Trott, David Crooker (1996), "Spiritual Well-being of Workers: An Exploratory Study of Spirituality in the Workplace", *Dissertation, Graduate School of the University of Texas, Austin, TX.*
- Ünsal, Pınar (2004), "Örgütsel Ortamlarda Güven Algısı", *Türk Psikoloji Yazıları*, 7.
- Zaheer, Akbar, McEvily, Bill ve Perrone, Vincenzo (1998), "Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance", *Organization Science*, 9(2).