

Öğretmenlerin Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Güvenlerine İlişkin Bir Çalışma*

A Study on Teachers' Organizational Psychological Capital and Organizational Trust

Zeki ÖĞDEM¹, Ahmet KARAKAŞ², Fatih BEKTAŞ³

¹Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı. zekiogdem15@hotmail.com

²Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı. ahmetkarakas@kilis.edu.tr

³Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı. fatihbektas@kilis.edu.tr

Makalenin Geliş Tarihi: 27.02.2021

Yayına Kabul Tarihi: 17.04.2021

ÖZ

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin ve örgütsel psikolojik sermayenin örgütsel güvene etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Kilis ilinde görev yapan 220 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri t testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda örgütsel psikolojik sermayenin cinsiyet, mesleki kıdem ve mevcut okulda kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmadığı; medeni durum değişkenine göre ise anlamlı farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel güvenin ise cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve mevcut okulda kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise örgütsel psikolojik sermayenin örgütsel güvenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda örgütsel psikolojik sermayeye yapılacak katkılarının örgütsel güven üzerinde de olumlu etki göstereceği göz önünde bulundurulmalıdır.

***Anahtar Sözcükler:** Örgütsel psikolojik sermaye, Örgütsel güven, Öğretmen.*

* **Alıntılama:** Öğdem, Z., Karakaş, A. ve Bektaş, F. (2021). Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel güvenlerine ilişkin bir çalışma. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(2), 1121-1144.

ABSTRACT

In the study, it was aimed to examine the relationship between teachers' organizational psychological capital levels and organizational trust levels and the effect of organizational psychological capital on organizational trust. Relational survey model was used in the research. The study group of the research consists of 220 teachers working in Kilis. The research data were subjected to t-test, ANOVA, correlation and regression analyses. As a result of the analyses, it was found that organizational psychological capital does not differ significantly according to gender, professional seniority and seniority at the current school; according to the marital status variable, it was concluded that it significantly differentiated. It is concluded that organizational trust does not differ significantly according to the variables of gender, marital status, professional seniority and seniority at the current school. A significant relationship was found between organizational psychological capital and organizational trust. As a result of the regression analysis, it was concluded that organizational psychological capital is a significant predictor of organizational trust. In this sense, it should be taken into consideration that contributions to organizational psychological capital will also have a positive effect on organizational trust.

Keywords: Organizational psychological capital, Organizational trust, Teacher.

GİRİŞ

Birbirleriyle ve birçok nesneyle etkileşim hâlinde olan insanlar, yaşamlarını sürdürürken birçok olumsuz durumla karşılaşmaktadır. Bu olumsuz durumlar çoğu zaman insanın bir sonraki durumunu da olumsuz etkileyebilmektedir. Örneğin evinden mutsuz ayrılan bir insan işine de mutsuz başlayabilmektedir. Ya da işinden eve öfkeli dönen birisi evinde de öfkeli davranışlar sergileyebilmektedir. Tersine olumlu bir ruh hali de bir sonraki etkileşimde olumlu olunmasını sağlayabilmektedir.

İnsanların olumlu duygularının devam ettirilmesi ve olumsuz duygularının olumluya evrilmesi onların yaşamını daha pozitif yapabilir. Bu nedenle insanların psikolojisini olumluya evirmeye çalışan araştırmalar yapılmıştır. İnsanların hayatlarındaki kötü şeyleri iyi şeylere dönüştürmek (Seligman, 2002) amacıyla yürütülen pozitif örgütsel davranış araştırmaları sonucunda da pozitif psikolojik sermaye yapısı ortaya çıkmıştır (Yıldız, 2015).

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin olumlu psikolojik gelişim durumudur. Pozitif psikolojik sermaye sahibi bireylerin özellikleri şu şekilde sıralanabilir: (a) Zorlu görevler karşısında başarılı olabileceği konusunda güven (öz-yeterlik) sahibi olmak ve

başarılı olmak için gerekli çabayı göstermek; (b) şimdiki ve gelecekteki durumlar için başarılı olmaya karşı olumlu tutumlar (iyimserlik) geliştirmek; (c) hedeflere ulaşmak konusunda azimli olmak ve gerekli durumlarda hedefe giden yolları yeniden düzenlemek (umut) ve (d) sorunlar ve sıkıntılar çevresini sardığında başarıyı elde etmek için geriye ve ileriye sıçrayışlar yapabilmek (esneklik) (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Öz yeterlik, bireyin belirli bir görevi belirli bir bağlamda başarılı bir şekilde yerine getirmek için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve davranış biçimlerini harekete geçirebileceğine dair kendine olan inancı ve güvenidir (Stajkovic ve Luthans, 1998). Ancak bu inanç ve güven kendiliğinden ortaya çıkmaz. Bireyin belirli bir görevi yerine getirmeye dair inancı, onun o görevi yerine getirme konusunda yeterli donanımına sahip olduğuna inancı sonucunda ortaya çıkar.

İyimserlik, bireyin lehine olacak sonuçlara ilişkin genel beklentileridir (Scheier ve Carver, 1985). İyimser bireyler her durumda olumlu sonuçlar beklemektedir. Hatta olumsuz durumlarda bile iyi yanları görme eğilimindedirler.

Umut, hedefe ulaşmak için olumlu beklentilerdir (Snyder, 2000). Bu olumlu beklentiler başarılı bir şekilde gerçekleştirilmiş faaliyetler ve denenmiş yöntemlerin karşılığı olarak ortaya çıkan bilişsel bir durumdur (Snyder vd., 1991). Birey geçmiş yaşantısında ulaştığı başarılı sonuçlara güvenerek gelecekte başarılması istenen durumlarla bağ kurar ve başarılı deneyimler onun başaracağına olan beklentisini kuvvetlendirir.

Esneklik, bireysel ve çevresel faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterebilen, önemli değişimler ve sıkıntılar meydana geldiğinde onlarla başa çıkabilme kapasitesi ya da risk almaktır (Stewart, Reid ve Mangham, 1997). Ayrıca esnekliğe sahip bir birey sıkıntı ve stresli durumlarla karşılaştığında geriye doğru pozitif sıçrayışlar yapabilmektedir (Luthans, 2002). Bu sıçrayışlar ileri doğru ya da geriye doğru olabilir. İleriye doğru sıçrayışlar ilerlemeyi ifade eder. Geriye doğru sıçrayışlar ise gerileme olarak görülebilir ancak tam anlamıyla gerileme olduğunu da söyleyemeyiz. Çünkü bireyin kaybetmeye

başladığı noktadan kendisi için ne kazanma ne de kaybetmenin olduğu bir noktaya dönmesi kaybedilen bir duruma kıyasla aslında bir kazanmadır.

Pozitif psikolojik sermaye, akademik başarı (Bayramoğlu ve Şahin,2015), iş doyumunu, liderlik, örgütsel vatandaşlık, performans, çalışanların sapkın davranışları ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle ilişkilendirilen bir kavramdır (Erkmen ve Esen, 2013). Bu da onu örgütsel süreçlerde önemli hâle getirmektedir. Pozitif psikolojik sermayeyi önemli kılan etkenlerden biri de örgütsel güven üzerindeki etkisidir. Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güveni pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Diğer bir deyişle pozitif psikolojik sermaye örgütsel güvenin anlamlı bir açıklayıcısıdır (Yıldız, 2015).

Psikolojik sermaye ile ilişkili bir kavram olan güven, A bireyinin B bireyinin davranışlarını gözleme ya da etkileme olanağı olup olmadığına bakmaksızın B'ye karşı kendisini savunmasız bırakmasıdır. Ancak bu savunmasız bırakma A, B'nin istemsiz hareket ettiğini ve davrandığını düşünürse gerçekleşmez (Mayer, Davis ve Schoorman 1995). Çünkü bu savunmasız bırakma durumu güvenen kişiyi güvendiği nesneye karşı saldırı ve tehdide açık hâle getirir ve bu, alındığında bireye zarar verme ihtimali yüksek olan bir risktir. Güvenilir olarak görmekle güvenmek ayrı şeylerdir. Birisini güvenilir görebilirsiniz ama bu tam olarak o kişiye güveneceğiniz anlamına gelmez (Mayer vd.,1995). Yani güven, özel bir duruma yöneliktir.

Güven zamana bağlı olarak gerçekleşir. Örgüt içi uygulamalar bireyin güven derecesini zamanla artırır ya da azaltır (Mayer vd.,1995). Örgütlerde güven oluşumuna katkı sağlayan unsurlar;

- Örgüt içi görev dağılımları, çalışanlardan beklentiler gibi süreçlere açıklık kazandıran kural ve düzenlemeler,
- Çalışanlar arasındaki bağı oluşturan iletişim,
- Çalışanları örgütsel süreçlere ortak kılan yetki devri ve katılım,
- Çalışanların gelişimini sağlayan eğitim ve
- Çalışanlar arasındaki ilişkilerin sağlıklı yürümesini sağlayan etik değerler olarak sıralanabilir (Asunakutlu, 2002).

Güven, gözetimle yakından ilişkilidir. Sıkı gözetim altında tutulan astlar daha az gözlenen astlara göre daha az güven duymakta ve daha az güven veren davranışlar sergilemektedir (Strickland, 1958). Sürekli gözetim altında tutulan birey kendini güvende hissetmeyecek ve bu da onun örgüte güvenini azaltacaktır. Sıkı gözetim altında tutulması, belki de onun işini daha iyi yapmasını sağlayacak ancak kendini güvende hissetmediği için ilk fırsatta kendini güvende hissedeceği bir alana yönelme isteği meydana getirecektir. Bu da sorumluluk ve izlenmenin daha az olduğu bir alan demektir. Okuldaki sosyal-kültürel etkinlikleri düzenlemeyle görevlendirilen bir öğretmenin kendini sürekli gözlem altında ve güvensiz hissettiğinde ilk fırsatta bu görevlerden uzaklaşarak daha az gözlem ve sorumluluğun olduğu öğretmenlik rollerine dönmek istemesi, bu duruma bir örnektir.

Güven esnekliği artırır ve karmaşık iletişim çevrelerinde yapıcı problem çözme becerisini geliştirir. Karşılıklı güven karşılıklı anlayış getirir (Blomqvist, 2002). Örgütsel güven okullar açısından da önemlidir. Çünkü örgütsel güven düzeyinin yüksek olmasının okullara faydaları vardır. Yılmaz (2006) örgütsel güven düzeyinin yüksek olmasının okullara sağlayacağı faydaları şu şekilde derlemiştir:

Güven;

- a. Öğretmenlerin değişim ve düzenlemeler konusunda umutlu olmalarını sağlar.
- b. Öğretmenin yenilik ve değişimlere karşı direnç göstermelerinin önüne geçer.
- c. Öğretmenlerin birbirlerini daha iyi anlamalarını sağlar.
- d. Yöneticilere örgütsel süreçlerin sağlıklı işleyip işlemediği konusunda fikir verir.
- e. Öğretmenlerin öğrenme ortamını daha iyi hale getirme üzerine kafa yormalarını sağlar.
- f. İşbirliğini artırır.
- g. Örgütün öğrenen örgüt olmasını sağlar.
- h. Maliyeti düşürür.

Güven, örgütlerin gelişimi için önemli görülen kavramlardan biridir. Örgütsel güven öğretmenlerin yaşam doyumunu artırmaktadır (Yılmaz ve Sünbül, 2009). Bir yönetim

teknîği olarak güvenle yönetim bireyin, örgütün ve toplumun iyiliği için uygun hamleleri yapmak konusunda etkili olanaklara sahip bir yönetim tekniğidir. Bunu kanıtlayan sonuçlara ulaşılmış araştırmalar mevcuttur. Güvene dayalı davranış örgütsel süreçlerde karar verme, etkili iletişim, liderlik becerileri, motivasyon ve kontrolde etkililik sağlayarak girdiden daha fazla çıktı alınmasına yardım eder (Dwivedi, 1985). Yani güven entropiyi azaltır denilebilir.

Örgütsel davranışlardan örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel güvenin birey ve örgütlerden açısından önemli olduğu görülmektedir. Bu nedenle örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel güvenin incelenmesi ve aralarındaki ilişki ve ilişkilerin ortaya konulmasını sağlayacak çalışmalar yürütülmesi önemlidir. Bu anlamda mevcut araştırmayla da öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin ve örgütsel psikolojik sermayenin örgütsel güvene etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel güvenlerinin düzeyi nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri:
 - a) Cinsiyetlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - b) Medeni durumlarına göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - c) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - d) Mevcut okulda kıdemlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri;
 - a) Cinsiyetlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - b) Medeni durumlarına göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - c) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - d) Mevcut okulda kıdemlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel güven düzeylerine etkisi ne düzeydedir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırmada örgütsel güven ile örgütsel psikolojik sermaye değişkenleri arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlandığından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada örgütsel psikolojik sermaye bağımsız değişken, örgütsel güven ise bağımlı değişken olarak tasarlanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kilis ili merkezindeki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise Kilis ili merkezinde 2019-2020 eğitim öğretim yılı içerisinde aktif olarak görev yapan 220 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada “Para, zaman ve işgücü kaybını önlemek” (Büyüköztürk vd., 2018, s. 92) amacıyla uygun örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın örneklem grubuna ilişkin veriler Tablo 1’de verildiği gibidir.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Frekanslar ve Yüzdeleri

Değişkenler		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	144	34.5
	Erkek	76	65.5
Medeni Durum	Evli	105	47.7
	Bekâr	115	52.3
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	175	79.5
	6 yıl ve üzeri	45	20.5
	1 yıl	75	33.8
Mevcut Okulda Kıdem	2 yıl	60	27.6
	3 yıl	42	19.6
	4 yıl ve üzeri	43	19.1
Toplam		220	100

Veri Toplama

Araştırmada veri toplama araçları olarak araştırmacılar tarafından oluşturulan “Demografik Bilgi Formu”, “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekler Kilis ili merkezinde 2019-2020

eğitim öğretim yılı içerisinde aktif olarak görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Öğretmenlere uygulanan ölçeklere ilişkin bilgiler şöyledir:

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği: Ölçek, Yılmaz (2006) tarafından geliştirilmiş olup okullarda örgütsel güven düzeyini ölçmeye yöneliktir. Ölçek, 40 madde ve çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı olarak dört boyuttan oluşmaktadır. Toplam puan üzerinden analizler yapılabilmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri geçerlik güvenilirlik analizleri sonucunda 0.97 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Kline, 1998).

Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği: Ölçek, Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanmış olup 21 maddeden oluşmaktadır. Toplam puan üzerinden analiz yapılabilmektedir. Ölçek 6'lı likert tipinde olup alınabilecek en düşük puan 21 en yüksek puan 126'dır. Ölçeğin Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan uyarlamasında Cronbach Alpha değeri 0.91 olarak hesaplanırken bu çalışmada .93 olarak hesaplanmıştır. Her iki çalışmanın da iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında güvenilir oldukları görülmektedir (Kline, 1998).

Etik Kurallara Uygunluk

Araştırmanın tamamında etik kurallar dikkate alınmıştır. Verilerin elde edilmesinde katılımcılara gerekli bilgilendirmeler yapılmış ve katılım tamamen gönüllülük ilkesi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yararlanılan kaynaklara bilimsel atıf kurallarına uygun olarak atıf yapılmış ve bu kaynaklar ilgili bölümde eksiksiz olarak verilmiştir. Kilis 7 Aralık Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 25.02.2021 tarihli ve 2021/06 sayılı toplantı kararı ile araştırmanın etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir. Etik kurul onayına ilişkin belge Ek 1'de sunulmuştur.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinden önce normallik dağılımına bakılmış; örgütsel güven için Skewness: -,448 ve Kurtosis: -,537 değerlerine ulaşılmıştır. Örgütsel psikolojik sermaye için ise Skewness: -,376 ve Kurtosis: -,668 değerlerine ulaşılmıştır. Her iki ölçme aracıyla elde edilen verilerin normal dağıldığı görülmüştür (George, 2011; Hair vd.,

2006; Tabachnick ve Fidell, 2013). Elde edilen veriler analiz edilirken bağımsız değişkenler için betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ve örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven düzeylerinin mevcut okulda kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymak amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi testi yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca örgütsel psikolojik sermayenin örgütsel güveni yordama durumunu ortaya koymak amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

BULGULAR

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel güvenlerinin düzeyi nedir?” şeklinde ifade edilmiştir. Buna ilişkin betimsel istatistikler Tablo 2’de gösterildiği gibidir.

Tablo 2. Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Güven Ölçeklerinin Puan Aralıkları ve Düzeyleri

Değişken	\bar{x}	ss	Seçenekler	Puan
Örgütsel Psikolojik Sermaye	5.05	.04	Kesinlikle Katılmıyorum	1.00-1.80
			Kısmen Katılmıyorum	1.81-2.64
			Katılmıyorum	2.65-3.48
			Katılıyorum	3.49-4.32
			Kısmen Katılıyorum	4.33-5.16
			Tamamen Katılıyorum	5.17-6.00
Örgütsel Güven	4.80	.06	Hiç Katılmıyorum	1.00-1.83
			Katılmıyorum	1.84-2.67
			Biraz Katılıyorum	2.68-3.51
			Oldukça Katılıyorum	3.52-4.35
			Çok Katılıyorum	4.36-5.19
			Tamamen Katılıyorum	5.20-6.00

Tablo 2'deki puan aralıklarına bakıldığında örgütsel psikolojik sermaye için $\bar{x}=5.05$ olduğu ve bu puanın "Kısmen Katılıyorum" seçeneğine denk geldiği görülmektedir. Örgütsel güven için $\bar{x}=4.80$ olduğu ve "Çok Katılıyorum" aralığında olduğu görülmektedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

a. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemlerinden ilki "Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?" şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Bağımsız Gruplar üzerinde T Testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Cinsiyet Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Psikolojik Sermaye	Kadın	144	5.00	.58	218	-1.483	.139
	Erkek	76	5.13	.59			

Tablo 3'teki değerlere bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemektedir ($t = -1.483, p > .05$).

b. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemlerinden ikincisi “Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı fark göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Bağımsız Gruplar üzerinde T Testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Medeni Durum Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Psikolojik Sermaye	Evli	105	5.13	.56	218	1.979	.049
	Bekâr	115	4.97	.60			

Tablo 4’teki değerlere bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile medeni durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($t= 1.979, p < .05$).

c. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemlerinden üçüncüsü “Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Bağımsız Gruplar üzerinde T Testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Psikolojik Sermaye	1-5 Yıl	175	5.02	.58	218	-1.055	.293
	6 Yıl ve Üzeri	45	5.13	.62			

Tablo 5’teki değerlere bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($t= -1.055, p > .05$).

d. Mevcut Okulda Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemlerinden dördüncüsü “Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri mevcut okuldaki kıdemlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda yapılan ANOVA sonuçları Tablo 6’da yer almaktadır. Araştırmanın ikinci alt problemlerinden dördüncüsü “Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri mevcut okuldaki kıdemlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda yapılan ANOVA sonuçları Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Mevcut Okulda Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Olarak Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Mevcut Okulda Kıdem (Yıl)	n	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Örgütsel Psikolojik Sermaye	1	75	5.03	.57	Gruplararası	1.637	3	.546	1.574	.197
	2	60	4.95	.64	Gruplar içi	74.880	216	.347		
	3	42	5.20	.48	Toplam	76.518	216			
	4+	43	5.05	.62						
Toplam		220	5.05	.59						

Tablo 6’daki değerlere bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ve mevcut olarak görev yaptıkları okuldaki kıdemleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($F=1.574$ ve $p > .05$).

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

a. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemlerinden birincisi “Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Bağımsız Gruplar üzerinde T Testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Örgütsel Güven ve Cinsiyet Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Güven	Kadın	144	4.74	.87	218	-1.577	.116
	Erkek	76	4.93	.83			

Tablo 7'deki değerlere bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemektedir ($t = -1.577$, $p > .05$).

b. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemlerinden ikincisi “Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı fark göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Bağımsız Gruplar üzerinde T Testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Güven ve Medeni Durum Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Güven	Evli	105	4.83	.87	218	.381	.703
	Bekar	115	4.78	.85			

Tablo 8’deki değerlere bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile medeni durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemektedir ($t = .381$, $p > .05$).

c. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemlerinden üçüncüsü “Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Bağımsız Gruplar üzerinde T Testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. Örgütsel Güven ve Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Güven	1-5 Yıl	175	4.79	.84	218	-.587	.558
	6 Yıl ve Üzeri	45	4.87	.92			

Tablo 9’daki değerlere bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($t = -.587$, $p > .05$).

d. Mevcut Okulda Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemlerinden dördüncüsü “Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri mevcut okuldaki kıdemlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda yapılan ANOVA sonuçları Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Mevcut Okulda Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Olarak Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Mevcut Okulda Kıdem (Yıl)	n	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
1	75	4.88	.79	Gruplarasası	2.080	3	.693		
Örgütsel Güven	2	4.66	.93	Gruplariçi	160.668	216	.744	.932	.426
3	42	4.89	.79	Toplam	162.748	216			
4+	43	4.78	.93						
Toplam	220	4.80	.86						

Tablo 10’deki değerlere bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ve mevcut olarak görev yaptıkları okuldaki kıdemleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($F=.932$ ve $p > .05$).

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ile örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Pearson Korelasyon Testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11. Örgütsel Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Güven Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Testi Sonuçları

Değişkenler	1	2
1-Örgütsel Psikolojik Sermaye	-	
2-Örgütsel Güven	.374*	-

N=220, *p<.01

Tablo 11'deki değere bakıldığında örgütsel psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r=.374$) görülmektedir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermayelerinin örgütsel güvenlerine etkisi ne düzeydedir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi sonuçları Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12. Örgütsel Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	2.052	.466		4.406	.000
Örgütsel Psikolojik Sermaye	.546	.092	.374	5.957	.000

Yordanan Değişken: Örgütsel Güven

Tablo 12'de görüldüğü üzere, yapılan Basit Doğrusal Regresyon analizi sonucunda örgütsel psikolojik sermayenin örgütsel güveni yordama düzeyi belirlenmiş ve $R=.374$ ve $R^2=.140$ olarak bulunmuş, örgütsel psikolojik sermayenin örgütsel güven düzeyindeki varyansın %14'ünü açıkladığı görülmüştür. Örgütsel psikolojik sermayenin örgütsel güven üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırma verilerinin analizinde öncelikle değişkenlerin puan aralıklarına bakılmış, örgütsel psikolojik sermayenin “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Aslan (2017) yürüttüğü çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye puan ortalamalarının $\bar{x}=4.30$ olduğunu ve bu puanın “Çok Katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tösten ve Özgan (2017) da öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin $\bar{x}=4.28$ olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Li ve He (2011) de üniversite mezunlarına yönelik yürüttükleri çalışmada psikolojik sermaye düzeyini yüksek olarak tespit etmişlerdir. Çelik ve Bilginer (2018) turizm sektöründe yürüttüğü çalışmada çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini $\bar{x}=4.70$ olarak tespit etmişlerdir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir. Aslan (2017), Aliyev ve Tunc (2014) bu sonucu destekleyen bulgular ortaya koymuştur. Tösten ve Özgan (2017) da bu araştırmanın bulgularını destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır. Hem Aslan (2017) hem Tösten ve Özgan (2017) cinsiyetin psikolojik sermayenin anlamlı bir belirleyicisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırma ve geçmiş yıllarda yapılan araştırmalar cinsiyetin örgütsel psikolojik sermaye için anlamlı farklılaşan bir değişken olmadığını ortaya koymuşlardır. Bu durumun sebebi olarak öğretmenlerimizin işlerini profesyonel olarak yaptıkları, psikolojik olumsuzlukları mesleklerine yansıtmadıkları gösterilebilir. Karakaş ve Kırbaç (2019) öğretmenlere yönelik yürüttükleri çalışmada öğretmenlerin olumsuz durumlarla karşılaşsalar bile mesleğe ve öğrenciye bakış açılarından dolayı olumsuz durumları görmezden gelmeye başladıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bu da cinsiyet ayırt etmeksizin öğretmenlerin mesleğe ve öğrencilere bakış açılarının genellikle olumlu olduğunu ve bu olumlu bakışı da işlerine yansıttıklarını göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile medeni durumları arasında evli öğretmenlerin lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Tösten ve Yazgan (2017) ise psikolojik sermayenin güven ve umut alt

boyutlarında evli öğretmenlerin lehine fark tespit etmiştir. Ancak Aslan (2017) psikolojik sermaye ile medeni durum arasında bir fark olmadığını ortaya koyan bir çalışma yürütmüştür.

Çalışmada öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aslan (2017) da psikolojik sermaye ile mesleki kıdem arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ve mevcut olarak görev yaptıkları okuldaki kıdemleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Araştırmada örgütsel güven için ortalama puanın $\bar{x}=4.80$ olduğu ve “Çok Katılıyorum” aralığında olduğu görülmüştür. Polat (2007) öğretmenlerin örgütsel güven puan aralığını $\bar{x}=3.79$ ve “Yüksek” olarak tespit etmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir. Baş ve Şentürk (2011) de örgütsel güven ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak Özer vd. (2006) yürüttükleri çalışmada örgütsel güvenin toplamda cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin lehine anlamlı farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Polat (2007) da örgütsel güvenin okula güven alt boyutunda erkek öğretmenler lehine farklılaşma tespit etmiştir. Taşkın ve Dilek (2010) de örgütsel güvenin erkek öğretmenler lehine farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile medeni durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir. Ancak Taşkın ve Dilek (2010) örgütsel güven ile medeni durum arasında evli öğretmenlerin lehine fark tespit etmişlerdir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özer vd. (2006) yürüttükleri çalışmada örgütsel güvenin sadece müdüre güven alt boyutunda, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler lehine farklılaşma tespit etmişlerdir. Polat (2007) da 11-

20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin 10 yıl ve altı ve 21 yıl ve üzeri öğretmenlere göre daha düşük ortalamayla farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ve mevcut olarak görev yaptıkları okuldaki kıdemleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Polat (2007) bu değişkende anlamlı farklılık tespit etmiştir. Polat'a (2007) göre 6-10 yıl son görev yapılan okuldaki kıdeme sahip öğretmenler 2 yıl ve altı ve 11 yıl ve üzeri öğretmenlere göre daha az güven algılamaktadır.

Araştırma verilerinin analizi sonucunda örgütsel psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Özler ve Yıldırım (2015) benzer sonuçlara ulaşarak örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Araştırmada yapılan Basit Doğrusal Regresyon analizi sonucunda örgütsel psikolojik sermayenin örgütsel güveni yordama düzeyi belirlenmiş ve örgütsel psikolojik sermayenin örgütsel güven düzeyindeki varyansın %14'ünü açıkladığı görülmüştür. Örgütsel psikolojik sermayenin örgütsel güven üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özler ve Yıldırım (2015) bu araştırmadaki etki yönünün tersini ortaya koymayı amaçladıkları bir araştırma yürütmüşler ve örgütsel güvenin psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü ve zayıf bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Her iki durum değerlendirildiğinde örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel güven birbirini olumlu yönde etkileyen değişkenlerdir. Bu anlamda öğretmenlerin psikolojik sermayelerine yapılacak katkıların örgütsel güveni de artıracığı söylenebilir. Özler ve Yıldırım'ın (2015) bulgularına göre bunun tersi de geçerlidir; yani örgütsel güven algısı yüksek öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları da yüksek olmaktadır.


KAYNAKLAR


- Aliyev, R., & Tunc, E. (2014). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 97-105.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Siirt.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 1-13.
- Baş, G. ve Şentürk, C., 2011. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.
- Bayramoğlu, G., & Şahin, M. (2015). Positive psychological capacity and its impacts on success. *Journal of Advanced Management Science Vol*, 3(2).
- Blomqvist, K. (2002). *Partnering in the dynamic environment: The role of trust in asymmetric technology partnership formation*. Lappeenranta University of Technology.
- Çelik, M., & Bilginer, F. G. (2018). Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerine etkisinde lidere duyulan güvenin aracılık rolü: turizm sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 138-160.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Dwivedi, R. S. (1985). Increasing trust improves productivity. *Long Range Planning*, 18(3), 82-90.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 89-103.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis: Pearson Education. New Jersey: Hoboken*.
- Karakaş, A., & Kırbaç, M. (2019). Müdürlerin güç temelini öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumuna etkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 36-65.
- Kline, P. (1998). *The new psychometrics: Science, psychology, and measurement*. Psychology Press.


- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., & Usta, H. G. (2016). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin lojistik yordayıcılık. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2).
- Li, L. I., & He, X. P. (2011). The researches on positive psychological capital and coping style of female university graduates in the course of seeking jobs. In *Proceedings of 2011 International Symposium—the Female Survival and Development*. Hawthorn East: St Plum-Blossom Press Pty Ltd (pp. 221-226).
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özler, N. D., & Yıldırım, H. (2015). Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 163-188.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2(2002), 3-12.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4(3), 219.
- Snyder, C. R. (Ed.). (2000). *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications*. California: Academic Press.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ... & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational dynamics*, 26(4), 62-75.

- Stewart, M., Reid, G., & Mangham, C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing, 12*(1), 21-31.
- Strickland, L. H. (1958). Surveillance and trust 1. *Journal of personality, 26*(2), 200-215.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). BG Tabachnick. *LS Fidell using multivariate statistics (sixth ed.) Pearson, Boston.*
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2*(1), 37-46.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 16*(62), 867-889.
- Uğurlu, C. T., & Arslan, C. (2015). Öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okula güven düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Elementary Education Online, 14*(1).
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir alan araştırması.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Yılmaz, E., & Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Qafqaz University Publications, 172.*

ORCID

Zeki ÖĞDEM  <https://orcid.org/0000-0002-2051-3976>

Ahmet KARAKAŞ  <https://orcid.org/0000-0003-2624-4356>

Fatih BEKTAŞ  <https://orcid.org/0000-0003-3684-6801>

SUMMARY

It is seen that organizational psychological capital and organizational trust among organizational behaviors are important for individuals and organizations. For this reason, it is important to study organizational psychological capital and organizational trust and to conduct studies that will reveal the relationships between them. In this sense, the present study aimed to examine the relationship between teachers' organizational psychological capital levels and organizational trust levels and the effect of organizational psychological capital on organizational trust.

The relational screening model was used in the study as it was aimed to reveal the relationship between organizational trust and organizational psychological capital variables.

The universe of the study consists of teachers in the city center of Kilis. The sample of the study, on the other hand, consists of 220 teachers working actively in the city center of Kilis during the 2019-2020 academic year. In the study, an appropriate sampling method was chosen in order to "prevent loss of money, time and labor" (Büyükoztürk et al., 2018, p. 92).

"Demographic Information Form", "Organizational Trust Scale in Schools" and "Organizational Psychological Capital Scale" were used as data collection tools in the study. Information on the scales is as follows:

Organizational Trust Scale in Schools: The scale was developed by Yılmaz (2006) and aims to measure the organizational trust level in schools. The scale consists of 40 items and four dimensions: sensitivity to employees, trust in the manager, openness to innovation and communication medium. Analyzes can be made over the total score. The Cronbach Alpha value of the scale was found to be 0.97 as a result of the validity and reliability analysis. This shows that the scale is reliable (Kline, 1998).

Organizational Psychological Capital Scale: The scale was adapted by Çetin and Basım (2012) and consists of 21 items. Analysis can be made over the total score. The scale is in 6-point Likert type and the lowest possible score is 21 and the highest score is 126. In the adaptation of the scale by Çetin and Basım (2012), the Cronbach Alpha value was calculated as 0.91, while in this study it was calculated as .93. Considering the internal consistency coefficients of both studies, it is seen that they are reliable (Kline, 1998).

Before analyzing the data, normality distribution was looked at; Skewness: -, 448 and Kurtosis: -, 537 were reached for organizational trust. For organizational psychological capital, Skewness: -, 376 and Kurtosis: -, 668 were reached. It was observed that the data obtained by both measurement tools were distributed normally (George, 2011; Hair et al., 2006; Tabachnick & Fidell, 2013). Descriptive statistics were used for independent variables while analyzing the obtained data. Independent groups t test was conducted to determine whether teachers' organizational psychological capital levels and organizational trust levels differ significantly according to the variables of gender, marital status and professional seniority. One-Way ANOVA test was conducted to reveal that the positive psychological capital and organizational trust levels of teachers did not differ significantly according to the seniority variable in the current school.

Pearson correlation analysis was conducted to determine whether there is a significant relationship between teachers' organizational psychological capital and organizational trust levels. In addition, regression analysis was conducted in order to reveal the predictive status of organizational psychological capital on organizational trust.

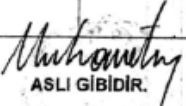
In the analysis of the research data, firstly the score ranges of the variables were examined, it was seen that $x = 5.05$ for organizational psychological capital and this score corresponds to the option "Partially Agree". In the study conducted by Aslan (2017), it was concluded that the positive psychological capital mean scores of teachers were $\bar{x} = 4.30$ and this score was at the level of "I agree very much". Tösten and Özgan (2017) also concluded that teachers' positive psychological capital levels are $\bar{x} = 4.28$. Li and He (2011) also found high levels of psychological capital in their study on university graduates. In the study conducted by Çelik and Bilginer (2018) in the tourism sector, they determined the psychological capital levels of employees as $\bar{x} = 4.70$.

In the study, it was seen that the average score for organizational trust is $\bar{x} = 4.80$ and is in the range of "Agree a lot". Polat (2007) determined the organizational confidence score range of teachers as $\bar{x} = 3.79$ and "High".

As a result of the analysis of the research data, a positive, moderate and significant relationship was found between organizational psychological capital and organizational trust. Özler and Yıldırım (2015) reached similar results and found a positive and significant relationship between organizational trust and psychological capital.

As a result of the Simple Linear Regression analysis conducted in the study, the predictive level of organizational trust was determined by organizational psychological capital and it was seen that organizational psychological capital explained 14% of the variance in organizational trust level. It was concluded that organizational psychological capital is a positive and significant predictor of organizational trust. Özler and Yıldırım (2015) conducted a study in which they aimed to reveal the opposite of the effect direction in this study and they concluded that organizational trust has a positive and weak effect on psychological capital. When both situations are evaluated, organizational psychological capital and organizational trust are variables that affect each other positively. In this sense, it can be said that contributions to teachers' psychological capital will increase organizational trust.

Ek 1. Etik Kurul Onay Yazısı

T.C. KILIS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ETİK KURUL KARARLARI	
Toplantı Tarihi: 25/02/2021	Toplantı Sayısı: 2021/06
Üniversitemiz Etik Kurulu 25.02.2021 tarihinde Prof. Dr. Muhammet Ruhat YAŞAR başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.	
Karar: 6 Üniversitemiz Muallim Rifat Eğitim Fakültesi öğretim elemanı Arş. Gör. Ahmet KARAKAŞ'ın "Öğretmenlerin Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Güvenlerine İlişkin Bir Çalışma" başlıklı çalışmasının etik açıdan uygun olduğuna, konunun gereği için Rektörlük Makamına arzına. Oy birliği ile karar verilmiştir.	
(İmza) Prof. Dr. Muhammet Ruhat YAŞAR Başkan	
(İmza) Doç. Dr. İbrahim EFE Başkan Yardımcısı	(İmza) Prof. Dr. Nazım ŞEKEROĞLU Üye
(İmza) Prof. Dr. Halil ALDEMİR Üye	(İmza) Prof. Dr. M. Fatih KANTER Üye
(İmza) Doç. Dr. Memet KULE Üye	(İmza) Doç. Dr. Cengiz TAŞKIN Üye
 ASLI GİBİDİR. Prof. Dr. Muhammet Ruhat YAŞAR Başkan	