



## İş Arkadaşlarına Güven: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması

**Koray ÇETİNCELİ**

Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF

[koraycetinceli@sdu.edu.tr](mailto:koraycetinceli@sdu.edu.tr)

<https://orcid.org/0000-0002-3745-0545>

Makale Başvuru Tarihi : 03.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 01.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 10.10.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10004443

### Özet

**Anahtar Kelimeler:**

İş Arkadaşlarına  
Güven, Örgütsel  
Güven, Ölçek  
Uyarlama,  
Geçerlilik,  
Güvenirlilik

*Bu çalışmada Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen "İş Arkadaşlarına Güven (Trust in co-workers)" ölçeğinin Türkçe uyarlama çalışması kapsamında geçerlilik ve güvenirlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma örneklemini Isparta ili merkezinde perakende sektöründe çalışmakta olan 284 katılımcıdan oluşmaktadır. Verilerin analizinde SPSS ve AMOS programları kullanılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde ölçeğin cronbach alfa katsayısı 0,92 olarak gerçekleşmiştir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda tek boyutlu 6 maddeden oluşan "İş Arkadaşlarına Güven" ölçeğinin yapı geçerliliği doğrulanmış ve veriler ile ölçüm aracının iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir (CMIN/DF= 2,878; CFI= 0,99; GFI= 0,98 RMSEA=0,08). Gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulguların istatistiksel olarak uyumlu olması ölçeğin Türk kültürüne uygunluğunu göstermektedir.*

### *Trust in Co-workers: A Scale Adaptation Study*

### Abstract

**Keywords:**

Trust in Co-Workers  
Scale,  
Organizational  
Trust, Scale  
Adaptation, Validity,  
Reliability

*In this study, validity and reliability analyses were performed within the scope of the Turkish adaptation study of the "Trust in co-workers" scale developed by Cook and Wall (1980). The research sample consists of 284 participants working in the retail sector in the center of Isparta province. "Trust in co-workers" scale was used to collect the data. SPSS and AMOS programs were used to analyze the data. When the research findings were examined, the cronbach alpha coefficient of the scale was realized as 0.92. As a result of the exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis, the construct validity of the one-dimensional 6-item "Trust in Co-Workers" scale was confirmed and it was determined that the data and the measurement tool showed good fit (CMIN/DF= 2.878; CFI= 0.99; GFI= 0.98 RMSEA=0.08). The fact that the findings obtained as a result of the analyzes are statistically compatible shows that the scale is suitable for Turkish culture.*

## GİRİŞ

Güven kavramının genel kabul görmüş bir anlamı olmamakla birlikte farklı disiplinlerde çeşitli anlamlarda kullanıldığı belirlenmiştir. Ekonomide güven rasyonel, hesaplanmış bir seçim olarak yorumlanırken sosyolojide kurumsal bir olgu, psikolojide hem deneyimler hem de kültürel sosyalleşme süreçleri tarafından şekillendirilen bir yatkınlık olarak kabul edilmektedir (Bagraim & Hime, 2007). Örgütsel davranış alanında da güven kritik öne sahip bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Gündelik dilde yaygın bir kavram olarak kullanılan güven, örgütsel davranış alanında kullanıldığında da bu anlamını büyük ölçüde korumaktadır. Güven, "bir tarafın, diğer tarafın izleme veya kontrol etme yeteneğinden bağımsız olarak, güvenen için önemli olan belirli bir eylemi gerçekleştireceği beklentisine dayalı olarak, başka bir tarafın eylemlerine karşı savunmasız olma istekliliği" olarak tanımlanabilir (Puusa & Tolvanen 2006).

Örgütsel boyutta güven, farklı türdeki kurumsal yapıları bir arada tutabilen "sosyal yapıştırıcı" olarak tanımlanmaktadır (Atkinson & Butcher, 2003). Bir kişinin diğer insanların sözlerine ve eylemlerine iyi niyet atfetmeye ve güvenmeye ne ölçüde istekli olduğunu ifade eden güven kavramındaki isteklilik, kişinin diğerlerine karşı davranış biçimini de etkilemektedir (Cook&Wall,1980). Örgüt içindeki bireyler ve gruplar arasındaki güvenin, örgütün sürdürülebilir istikrarı ve çalışanlarının refahı için son derece önemli bir bileşen olduğu savunulmaktadır (Fox, 1974). Fox (1974) çalışmasında örgüt içerisindeki kişilerarası güveni yatay ve dikey güven olarak iki farklı açıdan ele almıştır. İlki, benzer bir iş durumunu paylaşan iş arkadaşları arasındaki güveni ifade ederken, ikincisi bir üst amir veya yönetim gibi daha yüksek hiyerarşik seviyelere duyulan güveni ifade eder (Yang, 2005).

Kişinin iş arkadaşlarının yetkin olduğuna adil, güvenilir ve etik bir şekilde hareket edeceklerine olan inancıyla ilgili olan iş arkadaşlarına güven, iş arkadaşlarının meslektaşlarını destekleyeceğini ve bilgi saklayarak onlardan faydalanmayacağını varsayar (Ferres, vd., 2004). Aynı zamanda çalışanların iş arkadaşlarının sözlerine ve eylemlerine inanarak hareket etmelerini sağlar.

İnsanlar birbirlerinin yeteneklerine, niyetlerine ve bağlılıklarına güven duyduklarında, işbirliği yapmaya ve yenilik yapmaya daha istekli olurlar (Reina & Reina, 2016). İş arkadaşlarına güvendedeki artış ile bireyler başkalarının fırsatçı davranışları ihtimaline karşı kendilerini koruyucu hareketlere daha az başvururlar bu da işlerine daha rahat odaklanmalarına ve örgütteki çalışan performansının artmasına katkıda bulunur (Kramer & Tyler, 1996).

İşyerinde güven çalışan/işveren ilişkileri için temel bir unsurdur ve iletişim ile güven arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Güvenin yerleştiği bir iş ortamında insanlar fikirlerini paylaşmakta, duygularını kolayca ifade etmekte ve ortak amaçlar için katılımcı bir şekilde çalışmakta kendilerini özgür hissederlerken güvenin olmadığı bir ortamda ilişkiler yıkıcı çatışmalara ve iletişime dönüşür, sonrasında bozulma meydana gelir (Mishra & Morrissey, 2000). Örgütlerde kurumsal yeniliğin, ekip çalışması, işbirliği ve hesap verilebilirliğin kilit parçası olan güven yok olduğunda çalışanların bağlılıklarını kaybetmeleri başta olmak üzere yargılayıcı davranışları ve örgüt içi bilgi akışının yok olması başlıca olasılıklardır (Reina & Reina, 2016). Çalışanlar iş arkadaşlarına ve kurumlarına güvendiklerinde, görevlerini yerine getirme ve örgütün başarısına doğrudan ve dolaylı olarak katkıda bulunma olasılıklarının yükselmesi kaçınılmazdır (Moorman, vd., 2013). Ek olarak iş arkadaşına güvenin daha yüksek örgütsel destek ve duygusal bağlılık ile daha düşük işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu bilinmektedir (Tan & Lim, 2009). Bireyin sahip olduğu yeteneği, yardımseverliği ve dürüstlüğüne ilişkin olumlu algılar o bireyin iş arkadaşları tarafından güvenilir olarak tanımlanmasına yardımcı olacaktır (Mayer, vd., 1995).

İş arkadaşlarına güven ile yurtdışı yapılan yayınlar incelendiğinde iş arkadaşlarına güvenin; algılanan örgütsel destek (Cohen & Prusak, 2001), işten ayrılma niyeti (Tan & Tan, 2000), örgütsel bağlılık (Tan & Lım, 2009; Laschinger, vd., 2000), işe bağlılık, iş tatmini (Gulati & Sytch, 2007), örgütsel vatandaşlık davranışı (Walumbwa, vd., 2011) görevler arası bağımlılık (Chung & Jackson, 2011), stres, iş-aile dengesi (Lehmann-Willenbrock & Kauffeld, 2012), iş performansı (Langfred, 2007) kültürel farklılık (Nienaber, vd., 2023) gibi değişkenler ile anlamlı ilişkileri olduğu tespit edilmiştir.

Yurtiçi yazında işyerindeki güven ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında örgütsel güvenin alt boyutlarından iş arkadaşlarına güvenin; psikolojik rahatlık, işgören sosliliği (Derin, 2017), iş performansı (Begenirbaş & Turgut, 2014), psikolojik iyi oluş (Uslu & şimşek, 2020), örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ( Tokgöz & Seymen, 2013), örgütsel sinizm (Batmantaş & Örucü, 2018), iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti (Seçilmiş & Kılıç, 2017), bireycilik-toplulukçuluk, kolektif çalışma yönelimi ve bilgi paylaşımı ( Başbay & Kosova, 2022) gibi değişkenler ile anlamlı ilişkileri olduğu belirlenmiştir.

Yurtdışı ve özellikle yurtiçi alan yazına bakıldığında yapılan araştırmaların çoğunluğunun örgütsel güvenin alt boyutlarından yöneticilere olan güven üzerine olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışma ile araştırmacılara örgüt ortamında çalışanların iş arkadaşlarına olan güvenini doğrudan ölçebilecekleri iş arkadaşlarına güven ölçeğinin Türkçe uyarlaması ile yerli literatüre kazandırılması amaçlanmaktadır. Böylelikle iş arkadaşlarına güven düzeylerini belirleyebilecekleri ve iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş performansı gibi değişkenler ile ilişkilerin doğrudan tespit edilmesini sağlayabilecek bir veri toplama aracının literatüre kazandırılması düşünölmektedir.

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Amacı ve Yöntemi**

Alanyazın incelendiğinde çalışma yaşamı ve güven konularına yönelik yapılan araştırmaların büyük bir kısmında çalışanların örgüte ve yöneticilere yönelik duygularının araştırıldığı görölmektedir. Ancak çalışanların iş arkadaşlarına yönelik güven duygularının da araştırılması çalışma hayatı açısından oldukça önemlidir. Bu önem doğrultusunda mevcut araştırmada Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen İş arkadaşlarına güven ölçeğinin Türkçe uyarlama çalışmasının yapılması amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır.

### **Araştırmanın Örneklemi**

Çalışma örneklemi, Isparta il merkezinde perakende sektöründe çalışmakta olan 284 çalışandan oluşmaktadır. Yöntem olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada katılımcılara Google form üzerinden oluşturulan anket aracılığıyla ulaşılmıştır. Yapılacak olan testler için yeterli olan örneklem sayısı katılımcılara iletilen ifade sayısının 10 katıdır (Ullman, 2001'den aktaran Gürbüz ve şahin, 2014). Mevcut çalışmada katılımcılara iletilen ifade sayısının 6 olması  $6 \times 10 = 60$  katılımcının çalışma için yeterli olduğunu göstermektedir. Katılımcıların 179'u (%63) kadın, 105'i (%37) erkek, 166'sı (%58,8) bekâr, 118'si (%41,5) evlidir. Ayrıca katılımcıların çalışma sürelerinin ortalamaları  $X = 7,1$  yıldır.

### **Veri Toplama Araçları**

İş arkadaşlarına güven ölçeğinin Türkçe formunu geliştirmek için Cook ve Wall (1980) tarafından kullanılan işyerinde kişiler arası güven (Interpersonal trust at work) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 12 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin 6 sorusu işyerinde aynı düzeyde olan kişilere (iş akranları) yönelik güveni ölçerken, 6 soru yöneticilere yani üstlere yönelik güveni ölçmektedir. İş arkadaşları ve yöneticiler şeklinde ikiye ayrılan ölçeğin bağlılık ve güven olarak iki ayrı boyutu vardır. Mevcut araştırmada çalışanların işyerindeki iş akranlarına yönelik olan form kullanılmıştır. Ölçeğin orjinal çalışmasında Cronbach alfa katsayısı bağlılık

(faith) boyutu için 0,77 güven (confidence) boyutu için 0,74 olarak bulunmuştur. Ölçekte yer alan ifadelere 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 7 (Kesinlikle Katılıyorum) arasında cevap verilmektedir.

## Analiz ve İşlem

Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen ölçeğin orijinal formundan “iş arkadaşlarına güven” ile ilgili 6 ifade Türkçeye çevrilmiş ve ayrı ayrı çeviriler yapılması amacıyla 4 ayrı öğretim üyesine gönderilmiştir. Yapılan toplam 5 çeviri incelenmiş ve çeviriler arasında büyük farklılıklar görülmemiştir. Elde edilen çevirilerin çoğunluğunda hem fikir olunan ifadeler tek bir çeviri haline getirilmiş ve çevirinin uygunluğunu doğrulamak amacıyla Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesinde görev yapan ve alanları yabancı dil olan 3 ayrı öğretim elamanından uzman görüşü alınmış ve gerekli düzeltmeler sonucunda form oluşturulmuştur. Veri toplama aşamasından sonra elde edilen verilere güvenilirlik analizi ve normallik dağılımı analizi uygulanmıştır. Güvenirlik analizinde Cronbach alfa katsayısından, normallik dağılımında ise skewness ve kurtosis değerlerinden faydalanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için önce açılımlayıcı faktör analizi (AFA), daha sonra ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Ayrıca İş Arkadaşlarına Güven ölçeğinin güvenilirliğinin test edilmesi, madde analizi ve iç-tutarlılık için madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS ve Amos programları kullanılmıştır.

## BULGULAR

### Ölçeğin Güvenirliği, Normallik Dağılımı ve Yapı Geçerliliği

Çalışmada ilk olarak ölçeğe güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Ölçeğin güvenirliğinin analizinde analizinde Cronbach alfa katsayısından faydalanılmıştır. Güvenirlik testinden sonra verilerin normallik dağılımına uygunluğunu değerlendirmek için Skewness ve Kurtosis değerleri incelenmiştir. İfadelere ait değerler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** İş Arkadaşlarına Güven Ölçeğine Yönelik Madde Analizi Sonuçları

Madde Numarası	Ortalama	S.S.	Skewness	Kurtosis	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Maddelerin Silinmesi Halinde C. Alfa
1	4,72	1,83	-0,48	-0,72	0,69	0,91
2	4,59	1,81	-0,45	-0,67	0,75	0,91
3	4,88	1,95	-0,61	-0,75	0,73	0,91
4	5,06	2,01	-0,80	-0,57	0,83	0,89
5	5,05	2,02	-0,77	-0,64	0,84	0,89
6	4,44	1,92	-0,36	-0,95	0,76	0,90
<b>Toplam</b>	<b>4,79</b>	<b>1,62</b>	<b>-0,59</b>	<b>-0,44</b>		

Gerçekleştirilen madde analiz sonuçları incelendiğinde ölçeğin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarının 0,69 ile 0,84 arasında yer aldığı görülmektedir. Ölçekteki ifadelerin ayırt etme seviyesinin 0,30’dan büyük olması maddelerin ayırt ediciliği için kabul edilebilirdir (Büyüköztürk, 2003). Ayrıca ölçeğin toplam Cronbach alfa katsayısı ise 0,92’dir. Bu sonuç ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010). İfadelerin normallik dağılımını gösteren skewness, kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında yer aldığı görülmektedir. Bu sonuçta ifadelerin normal dağılımına uyumlu olduğunu göstermektedir (Tabachnick vd., 2013).

## Ölçeğin Yapı Geçerliliği

İş Arkadaşlarına Güven ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla ölçeğe öncelikle Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) daha sonra ise Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır.

**Tablo 2.** İş Arkadaşlarına Güven Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde No.	İfadeler	Faktör Yüğü
1	İş arkadaşlarımda yeteneklerine güvenirim.	0,78
2	İş arkadaşlarımda söyledikleri şeyi yapacaklarına güvenirim.	0,83
3	İş arkadaşlarımda yöneticiler etrafta olmasa bile işlerine devam ederler.	0,81
4	İşyerinde zorluklarla karşılaştığımda, çalışma arkadaşlarımda bana yardım etmeye çalışacağını bilirim.	0,89
5	İş arkadaşlarımda ihtiyacım olduğunda bana yardım edecekleri konusunda güvenirim.	0,90
6	İş arkadaşlarımda dikkatsizlikleri nedeniyle işimi zorlaştırmayacakları konusunda güvenirim.	0,83

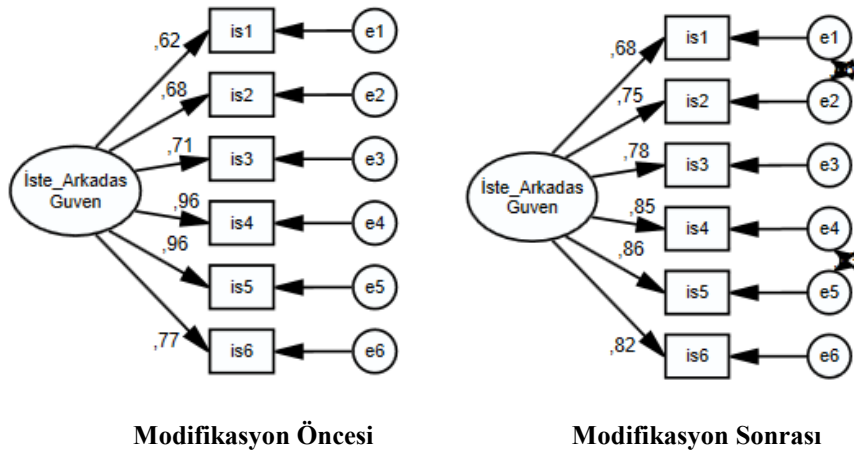
*Açıklanan Toplam Varyans: 71,114      KMO: 0,85      Özdeğer: 4,267*

İlk olarak ölçeğe uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Sonuçlara göre ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,78 ile 0,90 arasında yer aldığı görülmektedir. Faktör yüklerinin 0,50’nin üzerinde olması ifadelerin ölçekte yer alması açısından yeterlidir (Nunnally, 1978). Yine faktörlerin birleşim geçerliliği ve faktör güvenilirliği için kullanılan AVE (Average Variance Extracted) ve CR (Composite Reliability) değerleri faktör yükleri üzerinden sırasıyla 0,71 ve 0,94 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerlerin “AVE > 0,50 ve CR > 0,70 ve CR > AVE” koşulları sağlaması ile faktörlerin birleşim geçerliliği ve güvenilirliğinin sağlandığı görülmektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Gürbüz, 2019).

Bu sebeple ölçekten herhangi bir madde çıkarımı olmamıştır. Ölçeğe uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda KMO örneklem yeterlilik değeri 0,85 olarak tespit edilmiş (KMO>0,50) ve tek faktörlü ölçeğin açıklanan toplam varyansı 71,114, özdeğeri ise 4,267 şeklinde gerçekleşmiştir.

Yapı geçerliliğinin testinde ölçeğe ayrıca Doğrulamalı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğe uygulanan doğrulamalı faktör analizinin diyagramı ve sonuçları Şekil 1’de verilmiştir.

**Şekil 1.** İş Arkadaşlarına Güven Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları



İş Arkadaşlarına Güven ölçeğine uygulanan doğrulamalı faktör analizi sonucunda ölçeğin uyum indeksleri CMIN/DF= 18,576; CFI= 0,89; GFI= 0,92 RMSEA=0,24 şeklinde gerçekleşmiştir. Uyum indekslerinin

referans alınan sınırların üzerinde olması sebebiyle modifikasyon göstergeleri incelenmiş “is1-is2” ve “is4-is5” sorularının hata terimleri arasına kovaryans işlemi yapılmıştır. Yapılan işlem sonrası ölçeğin uyum indeksleri CMIN/DF= 2,878; CFI= 0,99; GFI= 0,98 RMSEA=0,08 şeklinde gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar veri ile yapının uyumlu olduğunu göstermektedir (Forza ve Filipini, 1998). Maddelerin faktör yüklerinin de kabul edilebilir düzey olan 0,40’tan yüksek olduğu görülmektedir (Şencan, 2005).

## SONUÇ

Pozitif psikolojiye ait konuların son dönemde yaygınlaşmasıyla birlikte çalışma hayatında bireylerin mutluluğu da önemli araştırma konularından biri haline gelmiştir. Ücret, iş özellikleri ve çalışma arkadaşları gibi birçok faktör çalışanların mutluluğu ve işten duydukları memnuniyet açısından oldukça önemlidir. Beyaz yakalı çalışanların yoğun olduğu sektörlerde çalışanlar arasındaki iletişimin sık olması iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerini daha da önemli hale getirmektedir. Özellikle bireylerin çalışma yaşamında iyi iletişim kurdukları ve güven duydukları iş arkadaşlarının olması onları pozitif yönde etkileyecek önemli bir faktördür. Bu bağlamda bireylerin iş arkadaşlarına yönelik duygularının ölçülmesi konuyla ilgili araştırmalar yapılması ve bulgular elde edilmesi oldukça önemlidir. Bu sebeple mevcut araştırmada Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen İş arkadaşlarına güven ölçeğinin Türkçe uyarlama çalışması yapılmıştır.

Çalışma sonucunda Cook ve Wall’ın (1980) geliştirmiş oldukları İş arkadaşlarına güven ölçeğinin Türkçe uyarlama çalışmasında güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiştir. Güvenirlilik analizi sonucunda ölçüm aracının cronbach alfa katsayısı 0,92 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre ölçüm aracının yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2010). Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için öncelikle açımlayıcı faktör analizi uygulanmış sonra ise doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda tek faktörlü yapı oluşmuş ve maddelerin faktör yüklerinin oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da elde edilen uyum indeksleri kabul edilebilir sınırlara uygun şekilde oluşmuştur.

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda ölçeğin çeviri sürecindeki uzman görüşleri, verilerin toplanması ve sonrasında yapılan analizler aracılığıyla geçerliliğin ve güvenirliliğin test edilmesi sonucunda 6 maddeden ve tek faktörden oluşan “İş Arkadaşlarına Güven” ölçeğinin Türkçe uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Uyarlaması tamamlanan ölçeğin maddeleri aşağıda verilmiştir.

### İş Arkadaşlarına Güven Ölçeği

1. İş arkadaşlarımdan yeteneklerine güvenirim.
2. İş arkadaşlarımdan söyledikleri şeyi yapacaklarına güvenirim.
3. İş arkadaşlarımdan yöneticiler etrafta olmasa bile işlerine devam ederler.
4. İşyerinde zorluklarla karşılaştığımda, çalışma arkadaşlarımdan bana yardım etmeye çalışacağını bilirim.
5. İş arkadaşlarıma ihtiyacım olduğunda bana yardım edecekleri konusunda güvenirim.
6. İş arkadaşlarıma dikkatsizlikleri nedeniyle işimi zorlaştırmayacakları konusunda güvenirim.

**Not:** Ölçekte yer alan ifadelere (1) Kesinlikle Katılmıyorum – (7) Kesinlikle Katılıyorum aralığında cevap verilmektedir. Ölçekte ters kodlanan madde yoktur. Ölçeği kullanmak için atıf yapılması yeterlidir.

## KAYNAKÇA

- Atkinson, S., & Butcher, D. (2003). Trust in managerial relationships. *Journal of managerial psychology*, 18(4), 282-304.
- Bagraim, J. J., & Hime, P. (2007). The dimensionality of workplace interpersonal trust and its relationship to workplace affective commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 43-48.
- Başbay, P., & Kosova, J. E. (2022). Bireycilik-Toplulukçuluk ve Bilgi Paylaşımı İlişkisinde Kolektif Çalışma Yönelimi ile İş Arkadaşlarına Güvenin Seri Aracılık Rolü. *Psikoloji Çalışmaları*, 42(3), 551-584.
- Batmantaş, H., & Örucü, E. (2018). Örgütsel güven ile sinizm arasındaki ilişki bir uygulama 29.10.18. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 198-214.
- Begenirbaş, M., & Turgut, E. (2014). İş performansının sağlanmasında çalışanın duygusal emeğinin ve örgütte güven algısının etkileri. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(3), 131-149.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chung, Y., & Jackson, S. E. (2011). Co-worker trust and knowledge creation: A multilevel analysis. *Journal of Trust Research*, 1(1), 65-83.
- Cohen, D. and Prusak, L. (2001), *In Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of occupational psychology*, 53(1), 39-52.
- Derin, N. (2017). İşyerinde kişiler arası güven ile işgören sesliliği arasındaki ilişkide psikolojik rahatlığın aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 51-68.
- Ferres, N., Connell, J., & Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 608-622.
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Forza, C., & Filippini, R. (1998). TQM impact on quality conformance and customer satisfaction: a causal model. *International journal of production economics*, 55(1), 1-20.
- Fox, A. (1974). *Beyond Contract: Work. Power and Trust Relations*. London: Faber.
- Gulati R., Sytch M. 2007. Dependence asymmetry and joint dependence in interorganizational relationships: Effects of embeddedness on a manufacturer's performance in procurement relationships. *Administrative Science Quarterly*, 52: 32-69.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi*. Seçkin Yayıncılık
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (Vol. 5, p. 359). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Kramer, R. M., & Tyler, T. R. (Eds.). (1996). *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*. Sage.
- Langfred, C. W. (2007). The downside of self-management: A longitudinal study of the effects of conflict on trust, autonomy, and task interdependence in self-managing teams. *Academy of management journal*, 50(4), 885-900.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Casier, S. (2000). Organizational trust and empowerment in restructured healthcare settings: effects on staff nurse commitment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 30(9), 413-425.
- Lehmann-Willenbrock, N., Lei, Z., & Kauffeld, S. (2012). Appreciating age diversity and German nurse well-being and commitment: Co-worker trust as the mediator. *Nursing & health sciences*, 14(2), 213-220.

- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- Mishra, J., & Morrissey, M. A. (2000). Trust in employee/employer relationships: A survey of west Michigan managers. *Seidman Business Review*, 6(1), 9.
- Moorman, R.H., Darnold, T.C. & Priesemuth, M. (2013) Perceived leader integrity: Supporting the construct validity and utility of a multi-dimensional measure in two samples. *The Leadership Quarterly*, 24(3), 427–444.
- Nienaber, A. M. I., Holtgrave, M., Biron, M., Baumeister, V. M., Nayir, D. Z., & Schewe, G. (2023). Trickle-down effect of organizational trust on co-worker trust: The moderating role of cultural dissimilarity and relationship length. *European Management Review*, 20(1), 97-112.
- Nunnally, JC (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Puusa, A., & Tolvanen, U. (2006). Organizational identity and trust. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- Reina, D. S., & Reina, M. L. (2016). Trust and betrayal in the workplace: Building effective relationships in your organization. Berrett-Koehler.
- Seçilmiş, C., & Kılıç, İ. (2017). Örgütsel güven, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin belirlenmesi: Seyahat acentelerinde bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1), 65-79.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.
- Tan, H. H., & Lim, A. K. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(2), 241.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Ullman, J. B. (2001). Structural equation modeling. In: B. G. Tabachnick, & L. S. Fidell (Eds.), *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson Education.
- Uslu, O., & Şimşek, A. (2020). Çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluşun çalışanların iş performansına etkileri. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 6-12.
- Walumbwa F. O., Luthans F., Avey J. B., Oke A. 2011. Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32: 4-24.
- Yang, J. (2005). *The role of trust in organizations: do foci and bases matter?*. Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College.