



## ÖRGÜTSEL GÜVENİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

### THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL TRUST ON JOB SATISFACTION: AN APPLICATION IN THE HEALTH SECTOR

**Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KARAGÖZ**

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, huseyinkaragoz@kmu.edu.tr, orcid.org/0000-0003-4981-8156

**Doç. Dr. Pınar ERDOĞAN**

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, perdogan@kmu.edu.tr, orcid.org/0000-0001-7817-1342

Makale Gönderim-Kabul Tarihi (16.11.2023-30.12.2023)

#### Öz

Bu çalışmada amaç, sağlık çalışanlarının örgütlerine güven düzeylerinin iş tatmin düzeylerine etki edip etmediğinin test edilmesidir. Çalışmanın evrenini Karaman İl Sağlık Müdürlüğü'nde görev yapan 200 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Örneklemini ise 136 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma verileri demografik özellikler, örgütsel güven ve iş tatmini ile ilgili bilgileri içeren üç bölümden anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket formu demografik özellikler, örgütsel güven ve iş tatmini ile ilgili bilgileri içeren üç bölümden oluşmaktadır. Katılımcılardan toplanan veriler SPSS programında (22. versiyonu) analiz edilmiştir. Verilerin analizi korelasyon ve regresyon analizi aracılığıyla yapılmıştır. Analiz sonucunda örgütsel güven ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ilişki bulunmuştur. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda örgütsel güven alt boyutundan olan yöneticiye güvenin iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi olduğu, örgütsel güvenin diğer iki boyutunun (örgüte güven ve çalışma arkadaşlarına güven) ise iş tatmini üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Güven, İş Tatmini, Sağlık Çalışanları

#### Abstract

The aim of this study is to test whether healthcare workers' trust levels in their organizations affect their job satisfaction levels. The population of the study consists of 200 healthcare workers working in Karaman Provincial Health Directorate. The sample consists of 136 healthcare workers. Research data was collected through a survey form in three sections, including information about demographic characteristics, organizational trust and job satisfaction. The survey form consists of three sections containing information about demographic characteristics, organizational trust and job satisfaction. The data collected from the participants were analyzed in the SPSS program (22nd version). Data analysis was done through correlation and regression analysis. As a result of the analysis, a statistically significant, positive relationship was found between organizational trust and job satisfaction. As a result of the multiple regression analysis, it was found that trust in the manager, which is a sub-dimension of organizational trust, had a significant effect on job



satisfaction, while the effect of the other two dimensions of organizational trust (trust in the organization and trust in colleagues) on job satisfaction was not statistically significant.

**Keywords:** Organizational Trust, Job Satisfaction, Health Workers

## GİRİŞ

Küreselleşmenin etkisiyle birlikte örgütler artan rekabet koşullarına uyum sağlama hususunda artık zorlanmaktadır. Aynı sektörde faaliyet gösteren işletmelerin sayılarının artması, örgütlerin diğerleri karşısında öne çıkmasını zorunlu kılmakta, örgütler ise bu anlamda en kıymetli varlığı olan insan kaynaklarını nitelikli hale getirme, nitelikli insanları örgüt bünyelerine dâhil etme yolunu seçmektedirler. Bu bağlamda son yıllarda örgütler insan kaynağını ve bu kaynağın örgüt içindeki davranışlarını daha sıkı biçimde incelemektedir. Çünkü verimlilik ve performans artışında insan kaynağının önemi ortadadır. Bu nedenlerle örgütler istihdam ettiği bireylerin yalnızca fiziki kaynaklarının iyileştirilmesine değil, aynı zamanda örgüt bünyesindeki bireylerin psikolojik faktörlerinin de iyileştirilmesine odaklanmaktadır. Taylor (1989:85)'a göre güven unsuru bu bağlamda çok önemlidir. Cook ve Wall (1980:39) güven kavramını, örgütteki bir çalışanın diğerinin davranışlarına iyi niyet yüklemesi ve diğerlerine inanma isteği olarak tanımlamıştır. McAllister (1995, s.24)'a göre ise güven, bireyin diğerlerinin davranışlarından emin olması olarak tanımlanmıştır. Örgütsel güven, zaman içerisinde gelişen, sosyal ilişkiler vasıtasıyla oluşturulan, dürüstlük kavramını da kapsayan önemli bir olgudur (McKnight, Cummings ve Chervany, 1998:473).

Çalışmanın diğer değişkeni olan iş tatmini ise Fritzsche ve Parrish, (2005:180)'e göre örgüt çalışanın işinden hoşnut olması durumudur. Örgüt çalışanın işine, iş ilişkilerinde karşılaştıkları davranışlara, ortama ve genel ilişkilere ilişkin sergilediği olumlu ya da olumsuz tepkiler iş tatmininin unsurlarındandır (Advardsson-Custavsson, 2003:148; Weiss, 2002:174). Luthans (1995)'a göre iş tatmininin boyutları arasında; iş tatmininin duygusal bir olgu olması ve görülememesi, yalnızca hissedilmesi, çıktılarının beklentilerle orantılı olması ve ücret, terfi imkânları ve çalışma ilişkileri sayılabilecektir. Cribbin (1972:115)'e göre iş tatmini, "bireyin çevresinden, kendisinden, yöneticisinden, çalışma grubundan ve bulunduğu organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı bir duygu" dur.

Bu bağlamda çalışmada amaç, örgütsel güvenin iş tatmini üzerinde etkisinin olup olmadığının saptanmasıdır. Bu tespitin yapılabilmesi açısından öncelikle ilgili değişkenler kavramsal olarak ele alınacak, ardından iki değişken arasındaki ilişkinin tespiti maksadıyla ilgili örneklemeden toplanan veriler analize tabi tutulacaktır. Çalışmanın örgüt yöneticilerine ve çalışanlarına yol gösterici olması beklendiğinden, bu araştırma önemli görülmektedir. Aynı zamanda literatürde örgütsel güven ve iş tatmini değişkenlerinin çalışanların verimliliklerini ve performanslarını etkilediği görüldüğünden, örgütsel başarının sağlanabilmesi açısından ilgili değişkenler ve aralarındaki ilişki önemli görülmektedir.

## 1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde "örgütsel güven" ve "iş tatmini" konularında kavramsal bir çerçeve ortaya konmuştur.

### 1.1.Örgütsel Güven

Güven kavramı, bireyin kişisel ihtiyaçlarının olumlu biçimde karşılanacağına ilişkin duygu durumu olarak ifade edilmektedir (Tschanen-Moran, 2003). Örgütsel güven ile ilgili ise birçok tanım



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 9 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2023 ISSN -2149-6161

bulunmaktadır. Bunların ortak noktası; risk alabilme ve olumlu beklentilerin zarar görebilme ihtimalinin yüksek olması durumlarında dahi, bireyin örgüt yöneticilerine ya da örgüte karşı herhangi bir önlem almamasıdır (Chungtai ve Buckley, 2008). Bireyler bir işi başarmak adına çoğu zaman birlikte çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu durum örgüt çalışanlarını birbirlerine bağımlı yapmaktadır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Bireyler arasında güven duygusu çok zor oluşmaktadır, ancak bir o kadar kırılabilir yapıdadır ve zarar görmeye hep açıktır. Bunun yanında güven duygusu, insanlar arasındaki ilişkilerin de özünü oluşturmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998). Teknolojinin hızla geliştiği, rekabetçiliğin şiddetlendiği ve örgütlerin hayatta kalmalarının zorlaştığı bu günlerde örgütlerdeki yöneticiler ile çalışanlar arasında güven duygusu her zamankinden daha önemli bir hal almıştır. Başarılı olabilmenin ön koşulu olarak sayılabilecek karşılıklı bu güven duygusu, örgütlerdeki çift yönlü iletişimi güçlendirmekte, kendisini güvende hisseden çalışanın iştahını artırmakta ve daha özverili çalışmasına zemin hazırlamaktadır. Aynı zamanda güven, örgütlerde işbirliğinin sağlanması açısından bir öncül olarak kabul görmektedir (Axelrod, 1984). Örgütlerdeki uzun vadeli ilişkilerin öncülü olarak kabul gören bu kavram, yapıcı ve işbirlikçi davranışların önünü açmaktadır (Barney ve Hansen, 1994, Morgan ve Hunt 1994).

Zaheer, McEvily ve Perrone (1998), kişilerarası ve örgütler arası güvenlerin birbiriyle ilişkili ancak farklı yapılar olduğuna dikkat çekmektedir. Kişisel ve örgütsel güven arasındaki bağlantı net değildir. Bu bağlamda güven, kuruluşlar arasında değil, bireyler arasında var olmuştur (Barney ve Hansen 1994:181). Ancak kuruluşların da itibarı ve imajları bireyler arasında oluşacak güven duygusu ile inşa edilmektedir. Zaheer vd. (1998) örgütsel güveni; "bir odak örgütün üyeleri tarafından ortak kuruluşa duyulan güvenin derecesi" olarak tanımlamışlardır. Creed, Miles, Kramer ve Tyler'a (1996, s.20) göre örgütsel güven, yerleşik yatkınlık, karakteristik benzerlik ve karşılıklı deneyimleri olarak özetlenebilmektedir. Örgütsel güven tüm bunlar yanında kuruluşlar arasında işbirliğinin sağlanması hususunda da önemli parametrelerdendir (Blomqvist, 2002; Dibben, 2000). Örgütsel güvenin, öngörülebilirliği (Sako, 1994), uyarlanabilirliği ve stratejik esnekliği artırdığı kabul görmekte ve kritik bir öneme sahip olduğuna inanılmaktadır (Young-Ybarra ve Wiersema, 1998). Ayrıca güven, örgütlerde işbirliğinin ve işbirlikçi yeniliğin (Miles, Snow ve Miles, 2000) yolunu açan bir olumlu parametredir. Bunun yanında güvenin; iş performansını artırmada kritik bir faktör ve sürdürülebilir rekabet avantajı kaynağı olabileceği kabul edilmektedir (Barney ve Hansen, 1994).

Gambetta (1988), örgütsel güveni "bir kuruluşun güvenilirliğinin çalışanlar tarafından algılandığı şekliyle küresel değerlendirmesi" şeklinde değerlendirmiştir. Örgütsel güvenden kasıt, çalışanların, kuruluşun kendileri için anlamlı olan veya en azından onlara zarar vermeyen bir eylemi gerçekleştireceğine olan inancıdır. Seal (1998), bir kişiye veya örgüte duyulan güvenin, onların özelliklerini değerlendirmekle anlaşıldığını belirtmiştir. Bu güven, örgütte çalışanlar arasında gelişen etkileşimle ortaya çıkabilmektedir. Örgütte güvenilir bir kültürün varlığı, üst yönetim tarafından verilen sözlerin tutulmasını garanti etmekte, bu da belirsizliği büyük ölçüde azaltmaktadır (Connell ve Mannion, 2006). Bu kültürün var olduğu örgütlerde çalışanlar da yönetime karşılık verecek, bu sayede örgütsel güven pekiştirilecektir. Yani bu tarz örgütlerde yöneticiler de çalışanlarına güvenmektedir. Aksi durumda da çalışanlar da yönetime karşı güven vermeyen pozisyonlar sergileyeceklerdir. Dolayısıyla örgütsel güven karşılıklıdır. Shockley-Zalabak, Ellis ve Wirogard (2000), yüksek güven düzeyine sahip kuruluşların, düşük güven düzeyine sahip örgütlere oranla daha başarılı, uyumlu ve yenilikçi olduğunu iddia etmişlerdir. Dolayısıyla örgütsel güvenin yüksek seviyelerde olduğu örgütlerde işlem maliyetleri düşecek, çalışanların verimlilikleri artış gösterecek, bu da bireysel ve örgütsel sağlığı olumlu etkileyecektir (Whitney, 1994). Sonnenberg (1994)'e göre ise örgütsel güvenin sağlanamadığı ortamlarda karar



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 9 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2023 ISSN -2149-6161

verme süreçleri zayıflamış, çalışanların yüksek stresli ortamlarda iş yaptığı, işe odaklanmanın zayıfladığı ve yaratıcı ve yenilikçi fikirlerin zarar gördüğü örgüt yapıları ortaya çıkabilecektir.

Örgütsel güven, bir örgütün performans değerlendirme kriterlerinin adaletli olması ve iş güvenliği gibi parametrelerle ilişkilidir. Bu tarz ilişkisel değişkenler örgütsel güven merkezinde örgütlerin farklılıklarını ortaya koymaktadır (McCauley ve Kuhnet, 1992). Örgüte duyulan yüksek güven seviyesinin, çalışanları bireysel hedeflerden çok, ekip ve organizasyonel hedeflere motive ettiği de bilinmektedir (Mishra, 1996).

### 1.2. İş Tatmini

İş tatmini kavramı çalışma psikolojisi, örgüt psikolojisi ve örgütsel davranış alanlarının en çok ele alınan konularından birisidir. Aynı zamanda pratik hayata etkisinin önemi bilindiğinden güncelliğini hep koruyan bir çalışma alanı sayılmaktadır (Macdonald ve MacIntrye, 1997; Rose, 2003). İş tatmini, örgüt çalışanlarının mevcut işlerinden duyduğu memnuniyet veya memnuniyetsizlik ile örgütteki işin nitelikleri ile örgüt çalışanının niteliklerinin uyduğu noktada gerçekleşmektedir. Bireyin işten duyduğu tatminin, bireyin işe ait ihtiyaç ve isteklerinin karşılandığı anda artacağı düşünülmektedir. İş tatmini, bireyin kendi işiyle alakalı değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan duygusal haldir (Landy, 1989).

Hoppock (1935), iş tatminini bireyin işinden tatmin olduğunu belirtmesine sebebiyet veren fizyolojik, psikolojik ve çevresel şartların herhangi bir bileşimi olarak tanımlamıştır. Bu anlayışa göre iş tatmini, birçok dış faktörden etkilenmekle birlikte örgüt çalışanının nasıl hissettiği ile ilgili olan içsel bir motivasyonu tarif etmektedir. Burada odak noktası örgüt çalışanının iş yerindeki rolüdür. Bu açıdan iş tatmini, bireylerin hali hazırda işte etikleri iş rollerine yönelik duygusal yönelimleridir (Vroom, 1964). Locke (1976) iş tatminini, bireyin sahip olduğu işe duyduğu olumlu hisler olarak tanımlamıştır. Çalışanlar işlerini yaparken, mevcut işleriyle ilgili çıkarımlarda bulunmakta, devalı surette işle ilgili analizler ortaya koymaktadırlar. Bu nedenle çalışanın işiyle ilgili gözlemleri ve bakış açıları gelişmektedir (Knoop, 1995). Hakcman ve Oldham (1974) çalışanın iş tatminine odaklanmış ve çalışanın işinden duyduğu memnuniyeti iş tatmini ile açıklamıştır. Feldman ve Arnold (1985) ise iş tatminini, çalışanın işine dönük geliştirdiği pozitif duygusal hisler olarak nitelemiştir. Spector (1997)'a göre ise birey, çalıştığı işle ilgili olumlu ya da olumsuz hisleri zaman içerisinde biriktirmektedir. İşe ilişkin geliştirilen olumlu hislerin iş tatmini olarak yorumlanması gerektiğini ifade eden Spector (1997), aksi durumda tatminsizliğin ortaya çıkabileceğini ve bu durumun çalışmanı negatif yönde etkileyeceğini belirtmiştir. Bateman ve Snell (1999)'e göre çalışanlar iş yerlerinde adaletli davranışlar gördüğünde iş tatmini yaşayacaklardır. Bu iş tatmini ise bireylerin performanslarına ve verimliliklerine olumlu katkılar sunabilecektir.

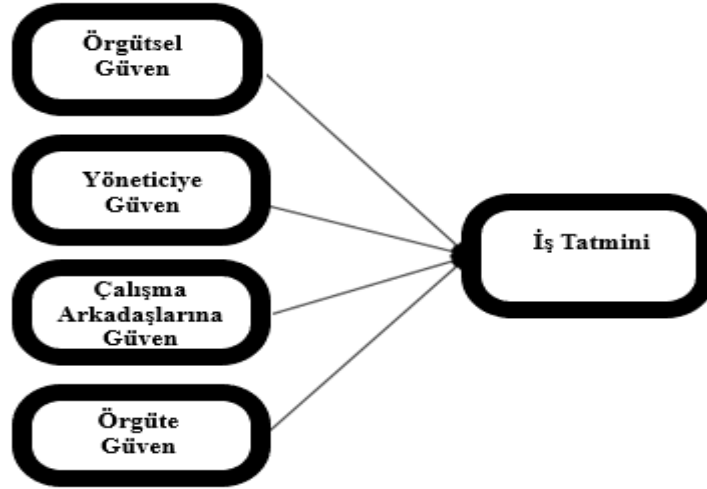
Literatürde iş tatmini süreç ve içerik teorileri ile açıklanmaktadır. Süreç teorileri, örgütlerdeki herhangi bir davranışın ortaya çıkmasından son bulmasına kadar olan değişkenleri açıklamaktadır. Kurama göre her bireyin görüşü, değer yargıları farklıdır ancak hepsini güdüleyen süreç birbirinin aynıdır. Süreç kuramları, her bir örgüt çalışanının işinden tatmin olmasındaki karmaşık olguların süreçlerine ilişkin açıklama yapmayı amaçlar (Egbule, 2003). Bu kuramla ilintisi bilinen motivasyon teorileri de bireylerin ne şekilde motive edilebileceği konusuna odaklanmaktadır. Bu bağlamda bireylerin işleriyle ilgili olumlu hisler geliştirmesini etkileyen birçok faktör söz konusudur (Koçel, 2007). İçerik teorileri ise örgüt çalışanını belirli yönde davranışlara sevk eden kriterleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kurama göre örgüt yöneticileri, çalışmanı olumlu yönde davranmaya iten faktörleri doğru biçimde anlarsa çalışmanı daha iyi yöne çevirebilecektir. Örgüt çalışanının ne biçimde motive olduğunun anlaşılması ile ilgilenen bu kuram, örgüt başarısı açısından hayati önem arz etmektedir. Yani içerik kuramı, örgüt çalışanlarının motivasyon unsurları ile ilgilenmektedir (Lloyd ve Hamner, 1979).

## 2.YÖNTEM

Sağlık çalışanlarının örgütlerine güven düzeylerinin iş tatminlerine etkisini belirlemenin amaçlandığı çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, verileri toplamak için kullanılan ölçüm araçları ve veri analizinde kullanılan yöntemler hakkında bilgi verilmiştir.

### 2.1.Araştırmanın Modeli ve Hipotezi

Bu çalışmada kullanılan ilişkisel tarama modeli nicel araştırma modellerinden biridir. Bu modelde en az iki değişken gerekmektedir. Bağımlı değişkeninin diğer değişkene göre farklılaşmasını inceleyen çalışmalar ilişkisel tarama modelini ifade etmektedir (Kuzu, 2013). Bu bağlamda örgütsel güvenini iş tatminine etkisi ile ilgili hipotezleri test edecek model Şekil 1 'de sunulmuştur:



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırma modeli çerçevesinde sınanacak hipotez;

H1: Çalışanların örgütsel güven düzeyleri iş tatmin düzeylerini olumlu etkiler.

### 2.2.Etik İzin

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan gerekli izin alınmıştır (13.09.2019/25409). Araştırma verileri 2020 yılında toplanmıştır.

### 2.3.Evren ve Örneklem

Karaman İl Sağlık Müdürlüğü çalışanlarından oluşan evren Sağlık Müdürlüğü personel hizmetleri bölümünden alınan bilgilere göre 200 kişiden oluşmaktadır. 200 kişilik evreni temsil eden örneklem büyüklüğü (95 güven düzeyinde %5'lik hata ile) 132'dir (surveysystem.com). Basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen katılımcılardan veriler araştırma formunun elden bırakılıp alma yöntemiyle toplanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine yönelik veriler Tablo 1'de verilmiştir:

**Tablo 1:** Demografik Bulgular

Özellikler	Değişkenler	F	%
Cinsiyet	Erkek	79	58,1
	Kadın	57	41,9
Eğitim-öğretim düzeyi	Lise-Ön lisans	37	27,2
	Lisans-Y. lisan	99	72,8
Yaş Aralığı	41 -56 yaş arası	47	34,6
	21-40 yaş arası	89	65,4
Görev	Sağlık personeli	80	58,9
	İdari personel	56	41,1
Toplam		136	100

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan katılımcıların %58,1'i erkek, %72,8'i lisans- yüksek lisans düzeyinde öğrenim düzeyine sahiptir. Çalışanların % 65,4 'ü 21-40 yaş aralığında yer alırken,% 58,9' u sağlık personeli grubunda yer almaktadır.

#### 2.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan örgütsel güven ölçeği Tokgöz ve Seymen (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 27 madde ve 3 faktörden (örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven) oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirliği Tokgöz ve Seymen (2013) tarafından 0,948 olarak hesaplanmıştır.

Çalışmada kullanılan İş Tatmini Ölçeği Basım ve Şeşen (2009) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 5 maddeden oluşmaktadır (Basım ve Şeşen, 2009). Basım ve Şeşen ölçeğin güvenirliğini çalışmalarında 0,78 olarak hesaplamışlardır.

#### 2.5. Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS programı (22. versiyon) ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin geçerlik ve güvenirliklerini belirlemek için normallik, açımlayıcı faktör ve güvenirlik analizi (cronbach alfa katsayısı) yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi (Pearson), örgütsel güvenin (alt boyutları) iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek için basit ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

### 3. BULGULAR

#### 3.1. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Çalışma ölçeklerinin yapı geçerliliğini kontrol etmek için açımlayıcı faktör ve güvenirlik analizi yapılmıştır. Faktör analizinin uygulanabilmesi için değişkenlerin normal dağılım göstermesi gerektiğinden öncelikle normallik analizi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan örgütsel güven ölçeğinin çarpıklık (-0,244) ve basıklık değeri (-0,137) ve iş tatmini ölçeğinin çarpıklık (-0,198) ve basıklık değerleri (-0,945) -1 ve +1 arasında olduğu için verilerin normal dağıldığı varsayılmıştır (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2013). AFA'da Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik test değerleri araştırmada kullanılan örneklemin yeterli büyüklükte olup olmadığını tespit etmek için kontrol edilecek olan değerlerdir. 0,60'dan büyük KMO değeri ve anlamlı Barlett

Küresellik Testi ( $p < 0,05$ ) örneklemin yeterli büyüklükte kabul edilmesi için gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018:319).

Örgütsel Güven Ölçeği'nin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla değişkenlere temel bileşenler analizi ve directoblimin eksen döndürmesi tekniği kullanılarak AFA yapılmıştır. Analiz sonucunda KMO örneklem yeterlilik değeri 0,780 olduğundan faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğuna karar verilmiştir. Barlett küresellik testi anlamlı olduğundan ( $p < .000$ ) maddeler arasında korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Ölçekteki 5. madde binişik olduğundan ölçekten çıkarılmıştır. 1' den büyük özdeğerler faktörleri oluşturmuştur. Örgütsel güven ölçeğine uygulanan AFA sonucunda ölçeğin 3 faktörlü yapısı (yöneticiye güven: 9,13,12,14,15,10,16,18,11,17; çalışma arkadaşlarına güven; 22,26,25,20, 27,21,24, 23,19; örgüte güven, 4,6,7,3,1,2,8) ortaya konulmuştur. 26 maddelik ölçeğin toplam varyansın % 73,766'sını açıklayan 3 faktörlü (faktör yüklerinin 0,5'in üzerinde ) yapısı ortaya konulmuştur.

Çalışmada bağımlı değişkenimizi ifade eden ve sağlık çalışanlarının iş tatminlerini ölçmek amacıyla kullanılan iş tatmini ölçeğinin KMO değeri 0,774 ve Barlett küresellik testi anlamlı olduğundan ( $p < .000$ ) örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu, Barlett küresellik testi anlamlı olduğundan ( $p < .000$ ) maddeler arasında korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. 5 maddeden oluşan ölçeğin tek faktörlü yapısı birden büyük özdeğerlerle ortaya konulmuştur.

Çalışmada kullanılan ölçeklerini güvenilirliği iç tutarlılık katsayısı ile ölçülmüştür. 26 madde ve 3 faktörden oluşan örgütsel güven ölçeğinin ve 5 madde ve tek faktörlü iş tatmini ölçeğinin Cronbach Alfa katsayıları Tablo 2' de verilmiştir.

**Tablo2:** Cronbach Alpha Katsayıları

Ölçek/ Faktör	Cronbach Alfa Değeri
Örgütsel Güven	0,93
Çalışma Arkadaşlarına Güven	0,95
Yöneticiye Güven	0,94
Örgüte Güven	0,93
İş Tatmini	0,83

Tablo 2 'de görüldüğü üzere örgütsel güven ve iş tatmini ölçeklerinin güvenilirlikleri oldukça yüksek (Kabakçı Yurdakul, 2013) olarak bulunmuştur.

### 3.2.Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmada örgütsel güven (bağımsız değişken ) ve iş tatmini (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi (Pearson) yapılmıştır. Korelasyon analizi ile değişkenler arasında doğrusal ilişkinin anlamlı olup olmadığı ve bu ilişkinin derecesi korelasyon katsayısı (r) ile hesaplanır. Korelasyon katsayısı 1 ile +1 arasında değer alır. Korelasyon katsayısının  $0,00 \leq r < 0,25$  olması çok zayıf ilişkiyi,  $0,26 \leq r < 0,49$  olması zayıf ilişkiyi,  $0,50 \leq r < 0,69$  olması orta ilişkiyi,  $0,70 \leq r < 0,89$  olması yüksek ilişkiyi ve  $0,90 \leq r < 1,00$  olması çok yüksek ilişkinin varlığını göstermektedir (Sungur, 2010:115-116).

Örgütsel güven ve alt faktörleri ile iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon katsayıları Tablo 3'te gösterilmiştir:

**Tablo 3:** Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	2	3	4	5
<b>1.Örgütsel Güven</b>	,785**	,629**	,802**	,496**
2. Yöneticiye Güven		,148	,644**	,493**
3. Çalışma Arkadaşlarına Güven			,153	,195*
4. Örgüte Güven				,427**
<b>5. İş tatmini</b>				

\*\* $p < 0.01$  ; \* $p < 0.05$

Tablo 3'e göre örgütsel güven ile iş tatmini arasında ( $r = ,496$  ve  $p < 0,01$ ) zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel güvenin alt boyutlarından olan yöneticiye güven ile iş tatmini arasında ( $r = ,493$  ve  $p < 0,01$ ) zayıf düzeyde ve anlamlı, çalışma arkadaşlarına güven ile iş tatmini arasında ( $r = ,195$  ve  $p < 0,05$ ) çok zayıf düzeyde ve anlamlı, örgüte güven ile iş tatmini arasında ( $r = ,427$  ve  $p < 0,01$ ) zayıf düzeyde ve anlamlı ilişki bulgulanmıştır.

Korelasyon analizinden sonra basit ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Basit regresyon bir bağımlı ve bir bağımsız değişken arasındaki ilişkinin, çoklu regresyon bir bağımlı ve birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin matematiksel eşitlik ile açıklanmasıdır (Küçüksille, 2010:199). Basit doğrusal regresyon analizini kullanabilmek için çeşitli koşullar gerekmektedir. Öncelikle biri bağımlı diğeri bağımsız iki değişkenin olması ve bu değişkenlerin sürekli olması gerekmektedir. Her iki değişkeninde normal dağılması ve değişkenler arsında doğrusal ilişki olması gerekmektedir (Taşpınar, 2017). Likert tipi ölçeklerle elde edilen veriler sürekli kabul edilmektedir (Tezbaşaran, 2008:31).Çoklu regresyon analizinin kullanılabilmesi için basit regresyon varsayımlarına ilaveten bağımsız değişkenlerin birbiriyle ilişkili olmaması ve hata terimleri arasında ilişki olmaması da eklenebilir (Ersöz ve Ersöz, 2019).

Örgütsel güvenin iş tatmini değişkenine etkisini belirlemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir:

**Tablo 4:** Örgütsel Güvenin İş Tatminine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Std. edilmemiş kats.		Std. Edilmiş kats.	t	p
	B	ShB	Beta		
Sabit	-0,029	0,509		-0,056	0,955
Örgütsel Güven	0,891	0,135	0,496	6,617	0,000
<b>Bağımlı Değişken: İş Tatmini</b>					
	R= 0,496	R2= 0,246		F=43,893	p=0,000

Tablo 4'e göre örgütsel güvenin iş tatminine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $F=43,893$ ;  $t=6,617$ ;  $p=,001 < 0,000$ ). Değişkenler arasında pozitif yönlü ilişki vardır. Örgütsel güveninin iş tatminini açıklama oranını ifade eden  $R^2 = 0,246$  olarak bulgulanmıştır. Bu sonuç "iş tatminindeki değişimlerin %24,6'sı bireylerin örgütsel güven algıları ile açıklanmakta ve çalışanların örgütsel güven düzeylerindeki 1 birimlik artış iş tatmin düzeylerini 0,891 birim artırmaktadır" şeklinde yorumlanmıştır.

Örgütsel güvenin alt boyutlarının iş tatmini düzeyine etkisini belirlemek çoklu regresyon analizi yapılmıştır.



**Tablo 5:** Örgütsel Güven Alt Boyutlarının İş Tatminine Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Model	Std.edilmemiş kats		Std. edilmişkats.	t	p	Tolerans	V.I.F
	B	ShB	Beta				
Sabit	-,154	,563		-,274	,785		
Yöneticiye Güven	,589	,158	,362	3,729	,000	,583	1,717
Çalışma Ark.	,143	,094	,114	1,524	,130	,972	1,028
Güven	,192	,106	,177	1,818	,071	,582	1,719
Örgüte Güven							
<b>Bağımlı Değişken: İş Tatmini</b>							
Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,260		F= 16,772		p=0,000		D.W=2,261	

Tablo 5'e göre VIF (Varyans değeri) değerleri; en düşük 1,028 ve en yüksek 1,719 olarak bulgulanmıştır. Tolerans değerleri en düşük 0,582 ve en yüksek 0,972 olarak bulgulanmıştır. Bu sonuca göre çoklu bağlantı sorunu olmadığı (VIF<10; Tolerans > 0,05) söylenebilir. VIF değerinin 10'dan büyük olması ve tolerans değerinin 0,05'den küçük olması çoklu bağlantı olduğunun göstergesidir (Ersöz ve Ersöz, 2019). Oto korelasyona işaret eden D-W değeri 2,261 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığını göstergesidir. D.W değeri 1,5 ile 2,5 civarında ise otokorelasyon yoktur şeklinde yorumlanır (Ersöz ve Ersöz, 2019).

Analiz sonucunda elde ettiğimiz t istatistiklerine göre (regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eder); çalışma arkadaşlarına güven (t=1,524; p=0,130 >0,05 ) ve örgüte güven (t=1,818; p=0,071>0,05, istatistiksel olarak anlamsızdır. Örgütsel güven bileşenlerinden yöneticiye güven ve iş tatmini arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı (t= 7,729; p=0,000 <0,001) olduğu söylenebilir.

Değişkenler arasında pozitif yönlü ilişki (Düzeltilmiş R<sup>2</sup>=0,260) vardır. Çoklu regresyon analizlerinde basit regresyon analizinde farklı olarak düzeltilmiş R<sup>2</sup> değerini kullanmak daha doğrudur. Düzeltilmiş R<sup>2</sup> açıklanan değişimin hatadan arındırılmış değeridir (Taşpınar, 2017) Bağımsız değişkenlerin (yöneticiye güven ) bağımlı değişkeni açıklama oranı olan düzeltilmiş R<sup>2</sup>= 0,260 olarak hesaplanmıştır.

Bu sonuç, çalışanların iş tatmin düzeylerindeki değişimin % 26' sının, örgütsel güvenin alt boyutlarından yöneticiye güven ile açıklandığını göstermektedir. İş tatmin düzeyindeki değişimleri açıklamada örgüte güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutlarının etkisi bulunmamaktadır.

Yöneticiye güven düzeyindeki 1 birimlik artış, çalışanların iş tatmin düzeylerini 0,589 birim artırmaktadır.

#### 4.SONUÇ ve TARTIŞMA

Karaman İl Sağlık Müdürlüğü'nde çalışan 200 katılımcının örgütsel güven düzeylerinin iş tatmin düzeylerini etkileyip etkilemediğini belirlemeye çalıştığımız bu araştırmada beklenildiği gibi iki kavram birbirleriyle ilişkili çıkmıştır.

Araştırmada değişkenlerini kapsayan analizler kapsamında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki bulgulanmıştır. Çalışma bulgumuz literatür (Cunningham ve MacGregor, 2000; Yazıcıoğlu, 2009; İşcan ve Sayın, 2010; Lee, Song, Lee, Lee ve Bernhard, 2013; Tekingündüz, Aydın ve Polat, 2014; Çiçek ve Şahin Macit, 2016; Sökmen, 2019) ile uyumlu bulunmuştur.



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 9 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2023 ISSN -2149-6161

Çalışmanın sağlık sektöründe yapılması nedeniyle daha önce sağlık sektöründe yapılmış birkaç araştırma sonuç yönünden incelenmiştir. Williams (2005) bir hastanede çalışan 427 hemşire örneklemini kullanarak iş tatminin örgütsel güven üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışma sonucunda hemşirelerin iş tatminlerinin her bileşeni (ücret, özerklik, mesleki statü, görev gereksinimleri, örgütsel politikalar ve etkileşim) örgütsel güven ile anlamlı ve pozitif şekilde ilişkili olarak bulgulanmıştır. Top, Tarcan ve Tekingündüz (2012) hastane çalışanları örneklemini ile yaptığı çalışmasında iş tatmini ile örgütsel güven arasında pozitif anlamlı ilişki bulgulanmıştır. Gibson ve Petrosko (2014), iki sağlık kuruluşunda çalışan 294 hemşire arasında lidere güvenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisini incelemiştir. Hemşireler kendi hemşire yöneticilerine olan güven düzeyini değerlendirmişlerdir. Çalışma sonucunda lidere duyulan güvenin iş tatmini üzerinde doğrudan etkisi olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca çalışmada lidere duyulan güvenin, işten ayrılma niyeti üzerinde de doğrudan bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Sağlık sektörü her geçen gün çok daha büyük zorluklarla ve karmaşayla karşı karşıya gelen dinamik bir sektördür. Tüm sağlık çalışanları bu karmaşa ve zorluklar ile başa çıkmak için çok yoğun bir baskı ile karşı karşıya kalmaktadır. Yaşanılan bu yoğun stres ile başa çıkmada elbette ki hissedilen iş tatmin düzeyinin yüksekliği kolaylaştırıcı etkiye sahip olacaktır. İş tatmin düzeyinin yüksekliği dolaylı olarak performansın yükselmesine ve işten ayrılma düzeyinin düşmesine neden olacaktır. Çalışanlar açısından iş tatmini düzeyini yükselten pek çok etken bulunabilmektedir. Nitekim iş tatmini neden ve sonuç bağlamında literatürde en çok araştırılan konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada araştırılan örgütsel güvende önceki çalışma sonuçları ve bu çalışma sonucunda da ortaya konulduğu üzere çalışanların iş tatmin düzeylerini etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel güvenin içinde birden fazla güven unsurunu içinde barındıran bir kavramdır. Bu unsurlardan biri de bu çalışma sonucunda da ortaya konulduğu üzere yöneticiye duyulan güvendir. Bu bağlamda sağlık kurumu yöneticilerinin alanlarında bilgili ve adil bir yönetim tarzı sergilemeleri lidere olan güveninin tesisinde önemli bir rol oynayacaktır. Kendisine güvenilmeyen liderin, çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle uzun vadede başarılı olması çok zordur.

**Araştırmacıların Katkı Oranı:** Yazarların çalışmadaki katkı oranları eşittir.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### KAYNAKÇA

- Advardsson, B. ve Gustavsson, B.O. (2003). Quality in the Work Environment: A Prerequisite for Success in New Service Development. *Managing Service Quality*, 13(2):148-163.
- Axelrod R. (1984). *The Evolution of Cooperation*. Basic Books, New York.
- Barney, J. B. ve Hansen, M. H. (1994). Trust Worthiness As A Source Of Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*, 15:175-191.
- Basım, H.N. ve Şeşen, H. (2009). Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. 17'nci Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs. Eskişehir.
- Bateman, T.S. ve Snell, S.A. (1999). *Management – Building a Competitive Advantage*. McGraw – Hill, Boston.



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 9 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2023 ISSN -2149-6161

- Blomqvist, K. (2002). Partnering in The Dynamic Environment: The Role Of Trust in Asymmetric Technology Partnership Formation. Lappeenranta University of Technology.
- Chungtai, A. ve Buckley, F. (2008). Work Engagement And Its Relationship With State And Trait Trust: A Conceptual Analysis. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10 (1): 47-71.
- Connell N.A.D. ve Mannion R. (2006). Conceptualizations Of Trust in The Organizational Literature: Some Indicators From A Complementary Perspective. *Journal of Health Organization and Management*, 20(5): 417-433.
- Cook, J. ve Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures Of Trust, Organizational Commitment And Personal Need Non-Fulfilment. *Journal Of Occupational Psychology*, 53: 39-52.
- Creed, W. D., Miles, R. E., Kramer, R. M. ve Tyler, T. R. (1996). Trust in Organizations. *Trust in Organizations: Frontiers Of Theory And Research*, 16, 38.
- Cribbin, J. J. (1972). *Effective Managerial Leadership*. American Management Association, New York.
- Cunningham, J. B. ve MacGregor, J. (2000). Trust and the Design of Work Complementary Constructs in Satisfaction and Performance Human Relations, 53:1575-1591.
- Çiçek, H. ve Macit, N. Ş. (2016). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Güveni İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14): 25-41.
- Dibben, M. (2000). *Exploring Interpersonal Trust in The Entrepreneurial Venture*. Basingstoke Macmillan Press.
- Egbule, P. E. (2003). Factors Related to Job Satisfaction of Academic Staff in Nigerian Universities. *Journal of Further and Higher Education*, 27(2): 157-166.
- Ersöz, F. ve Ersöz, T. (2019). Spss İle İstatistiksel Veri Analizi İstatistik – Uygulama – Parametrik ve Parametrik Olmayan Testler 4. Baskı. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Feldman, D. C. ve Arnold, H. J. (1985). Personality Types And Career Patterns: Some Empirical Evidence On Holland's Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 2(1): 192-210.
- Feldman, D. C. ve Arnold, H.J. (1985). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*, McGraw-Hill Book Company.
- Fritzsche, B. A. ve Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley.
- Gambetta D. (1988). Can we trust trust? In Gambetta D. (Ed.), *Trust: Making and breaking cooperative relations*. (pp. 213-237). Cambridge, MA: Basil Blackwell.
- Gilbert, J. A. ve Tang, T. L.P. (1998). An Examination of Organizational Thrust Antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı, Ankara.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Re-design Projects, Technical Report, Department of Administrative Sciences, Yale University.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*, Pearson Education Limited.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper and Brothers, 47, New York.



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 9 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2023 ISSN -2149-6161

- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 24(4):195-216.
- Kabakçı, I. (2013). Veri Toplama Araçlarında Bulunması Gereken Nitelikler A. A. Kurt (Ed.), Bilimsel araştırma yöntemleri içinde: 117-138, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1708.
- Knoop R. (1995). Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses. *Journal of Psychology*, 29:641-666.
- Koçel, T. (2007). İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar, 11. Basım, Arıkan Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yayın No:203, İstanbul.
- Kuzu, A. (2013). Araştırmaların Planlanması. A. A. Kurt (Ed.), Bilimsel Araştırma Yöntemleri İçinde: 19-45, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1708.
- Küçükşille, E. (2010). Basit Doğrusal Regresyon. Şeref Kalaycı (Ed.) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, 5. Baskı, Ankara.
- Landy, F. J. (1989). *Psychology of WorkBehavior*. Pacific Grove, CA: Thomson Brooks/Cole Publishing.
- Lee, C. K., Song, H. J., Lee, H. M., Lee, S. ve Bernhard, B. J. (2013). The Impact of CSR on Casino Employees Organizational Trust, Job Satisfaction, and Customer Orientation: An Empirical Examination of Responsible Gambling Strategies. *International Journal of Hospitality Management*, 33:406-415.
- Lloyd, S. ve Hamner, W.C, (1979). Individual Versus Systems Rewards: Who's Dissatisfied Why and What's Their Likely Response. *Academy of Management Journal*, 22(4): 781802.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of JobSatisfaction, The Handbook of Industrial and Organizational Pyschology*. IL: RandMcNally, Chicago.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*.Mc. GrawHill Publishing, 3rd. Edition, New York.
- Macdonald, S. ve MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2):1-16.
- Mayer, R., C., Davis, J., ve H., Schoorman, F., D. 1995). An Integrative Model Of Organization Trust. *The Academy of Management Review*, 20(3):709-734.
- Mcallister, D. J. (1995). Affect And Cognition Based Trust As Foundadtions Of Interpersonal Cooperation In Organizations. *Academy Of Management Journal*, 38:24-59.
- McCauley D.P. ve Kuhnert K.W. (1992). A Theoretical Review And Empirical Investigation Of Employee Trust. *Public Administrative Quarterly*, (Summer):265-283.
- Mcknight, D.H., Cummings, L.L. ve Chervany, N.L. (1998). Initial Trust Formation In New Organizational Relationships. *Academy of Management Review*. 23(3):473490.
- Miles, R. E., Snow, C. C. ve Miles, G. (2000). TheFuture. Org. *Long Range Planning*, 33:300-321.
- Mishra A.K. (1996). Organizational Response To Crises: The Centrality Of Trust. In Kramer R.M., ve Tyler T.R. (Eds), *Trust in Organization: Frontiers Of Theory And Research*. (pp. 261-287). Newbury Park, CA: SAGE. Crossref.
- Morgan, R. M. ve Hunt, S. D. (1994). The Commitment-Trust Theory Of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58(4):20-38.
- Rose, M. (2003). Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations. *Work, Employment and Society*, 17(3):503-530.



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 9 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2023 ISSN -2149-6161

- Sako, M. (1994). Supplier Relationship And Innovation. In M. Dodgson, ve R. Rothwell (Eds.), *The Handbook Of Industrial Innovation* (pp.242–268). Aldershot' Edward Elgar Publishing.
- Seal W.B. (1998). Relationship Banking and the Management of Organisational Trust. *International Journal of Bank Marketing*, 16(3):102–107.
- Shockley-Zabalak P., Ellis K. ve Wirogard G. (2000). Organizational Trust: What it Means, Why it Matters. *Organizational Development Journal*, 18(4):35–48.
- Sonnenberg, F. K. (1994). Ethics: Trust Me... Trust Me Not. *Journal of Business Strategy*, 15(1):14-16.
- Sökmen, A. (2019). Etik Liderlik, Örgütsel Güven, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Hastane İşletmesinde Araştırma. *Third Sector Social Economic Review*, 54(2):917-934.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes And Consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.
- Sungur, O. (2010). Korelasyon Analizi. Şeref Kalaycı (Ed.) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, 5. Baskı, Ankara.
- Taşpınar, M. (2017). *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamalı Nicel Veri Analizi*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Taylor, R. G. (1989). The Role Of Trust In Labor-Management Relations. *Organization Development Journal*, 7:85-89.
- Tekingündüz, S., Aydın, M., ve Polat, H. (2014). Kamu Sektöründe Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği. *Sayıştay Dergisi*, (94):53-72.
- Tezbaşaran, A. (2008). Likert Tipi Ölçek Hazırlama Klavuzu (3. sürüm e-kitap). Erişim Adresi: [http://www.academia.edu/1288035/Likert\\_Tipi\\_Olcek\\_Hazirlama\\_Kilavuzu](http://www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_Olcek_Hazirlama_Kilavuzu), Erişim Tarihi: 06.09.2023
- Tokgöz, E. ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39):61-76.
- Top, M., Akdere, M. ve Tarcan, M. (2015). Examining Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Trust in Turkish Hospitals: Public Servants versus Private Sector Employees. *The International journal of Human Resource Management*, 26(9):1259-1282.
- Tschanen-Moran, M. (2003). *Fostering Organizational Citizenship in Schools: Transformational Leadership And Trust*. Studies in Leading And Organizing Schools: A Volume in Research And Theory in Educational Administration. Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Wiley Publication, New York.
- Weiss, H.M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resources Management Review*, 12:173-194.
- Whitney J.O. (1994). *The Trust Factor*. NY: McGraw-Hill, New York.
- Williams, L. L. (2005). Impact of Nurses' Jobsatisfaction on Organizational Trust. *Health Care Management Review*, 30(3):203-211.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları İle İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30):235-249.



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 9 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2023 ISSN -2149-6161

- Young-Ybarra, C. ve Wiersema, M. (1999). Strategic Flexibility in Information Technology Alliances: The Influence Of Transaction Cost Economics And Social Exchange Theory. *Organization Science*, 10(4):439-459.
- Zaheer, A., McEvily, B. ve Perrone, V. (1998). Does Trust Matter? Exploring The Effects Of Interorganizational And Interpersonal Trust On Performance. *Organization Science*, 9(2):141-159.