



HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

Yrd. Doç. Dr. Zübeyir BAĞCI

Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İşletme Bölümü
zbagci@pau.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Türkmen Taşer AKBAŞ

Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi Bölümü
takbas@pau.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın amacı hemşirelerin örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini bir kamu hastanesinde çalışan ve kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiş 117 hemşire oluşturmaktadır. Veriler anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada veri toplama araçları olarak Bromiley ve Cummings (1996) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Envanteri”nin iki boyutlu kısa formu ile Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler ilgili analizlere (betimleyici istatistikler, korelasyon ve regresyon analizleri) tabi tutulmuş ve elde edilen bulgular yorumlanmaya çalışılmıştır. Analiz sonuçlarına göre duygusal bağlılık alt boyutu hem bilişsel hem de duygusal güvenden pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilenirken devam bağlılığı alt boyutu sadece bilişsel güvenden pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilenmektedir. Örgütsel güven alt boyutlarının normatif bağlılık alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık, Hemşireler.

AN INVESTIGATION OF THE EFFECT OF NURSES' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL TRUST ON THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract

The aim of this study is to investigate the effect of nurses' perceptions of organizational trust on their organizational commitment. The sample of the study was chosen with convenience sampling technique and consisted of 117 nurses working at a public hospital. The data of the study was obtained through

* Bu çalışma 12-14 Mayıs 2016 tarihlerinde Kırgızistan'da düzenlenen “7. Uluslararası Girişimcilik Kongresi”nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

questionnaire. The data collection instruments used specifically in the study are the short form of Organizational Trust Inventory consisted of with two sub-dimensions developed by Bromiley and Cummings in 1996 and Organizational Commitment scale consisting of three sub-dimensions developed by Meyer, Allen and Smith in 1993. The data gathered was analysed in terms of descriptive statistics, correlation and regression analyses. The results of the analyses reveal that while the subdimension “affective commitment” is affected significantly and positively by the trust in both the affective trust and the cognitive trust, the sub-dimension “continuance commitment” is only affected significantly and positively by the cognitive trust. No significant effect of subdimensions of organizational trust was found on normative commitment.

Keywords: Organizational Trust, Organizational Commitment, Nurses.

1. Giriş

Günümüzde örgütler; post-bürokratik örgütler olarak tanımlanmaktadır. Bu adlandırma, örgütlerin her an değişime hazır, ortak ve paylaşılan bir misyon ile yönetilen; bireyler, gruplar ve iş birimleri arasında karşılıklı yoğun bir bağımlılık ile işleyen yapıyı açıklamaktadır. Post-bürokratik yeni örgüt yapılarında, işbirliği sistemini ayakta tutan ve sinerjiyi sağlayan en önemli faktörlerden biri artık güvendir (Erdem, 2003:154-155). Günümüz hastane örgütleri de kısmen post-bürokratik yapılarıyla, aynı zamanda matriks örgüt yapılarıyla tanımlandığında, örgütsel güven olgusunun bu yapılar içindeki rolünün çok önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel güven olgusu, hastanelerin matriks örgüt yapısı tasarımı (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2012:345) nedeniyle ortaya çıkabilecek potansiyel olumsuz yönlerin etkilerini azaltan, yararlı bir işleve sahip olabilir. Bu işlevini farklı biçimlerde yerine getirebildiği gibi, araştırmamızın bağımlı değişkeni olan örgütsel bağlılık üzerindeki pozitif etkileriyle de yerine getirebilir.

Güven, örgütlerde asıl işlerin yapılmasından sorumlu personele (örneğin hastane örgütlerinde hemşireler) kararlar üzerinde daha fazla kontrol yetkisinin verildiği ve özellikle örgüt yapılarındaki basılaşmaya yönelik köklü örgütsel değişimlerin oluşturulduğu günümüzde gittikçe artan bir öneme sahiptir (Spence et al., 2001:7). Örgütsel güven kavramı, örgütlerin amaçlarına ulaşmasında ve sinerji yaratmalarında, beşeri sermayelerini etkin kullanabilmelerinde kilit rol oynamaktadır. Bu çalışmada örgütsel güven olgusu; toplumun en önemli ihtiyaçlarından biri olan sağlık hizmetleri ihtiyacının karşılandığı hastane örgütlerinde ve bu örgütlerin üyeleri olan hemşirelerden sağlanan verilerle araştırma konusu yapılmıştır. Hastane örgütleri karmaşık ve görkemli kurumlar olarak, hüznün ve eğlenmenin, kurtarma ve kaybetmenin, tedavi ve ölümün gerçekleştiği yerlerdir (Jennings et al., 2002:1). Türkiye’de 2014 sağlık hizmetleri istatistik verilerine göre (www.saglik.gov.tr/) hastanelerde 142.432

hemşire çalışmaktadır. Modern bir toplumda sağlıklı ilişkiler geliştirilmesi ve sürdürülmesi için güven ve işbirliği olgularının gerekli olduğu söylenebilir (İşcan ve Sayın, 2010:201). Sargut (2003), modern kurumların doğasında soyut ve uzman sistemlere olan güvenin yattığını belirterek, bilginin şifrenmesi ve yayılmışlık düzeyinin de güvenle ilişkili olduğu varsayımını aktarmaktadır. Bilginin şifrenmesi ve yayılmışlığı, kültürün bir fonksiyonu olarak kabul edilebilir. Bu nedenle ilgili alan yazında örgütsel güven olgusunu, örgütsel kültür ile ilişkisi bakımından ele alan bir takım araştırmalar da yer almaktadır (Sargut, 2001:140).

2. Örgütsel Güven

Mishra'ya (1996) göre güven kavramı, taraflardan birinin, öbürüne karşı yetkinliğine (yeterliliğine), açıklığına (doğru ve açık sözlü olmasına), ilgili olmasına (başkalarının durumunu da düşünmesine) ve güvenilirliğine (tutarlılığına) dayanarak savunmacı davranmamaya istekli olması biçiminde tanımlanabilir. Açık iletişim, önemli enformasyonun paylaşılması, paylaşılan duygular ve algılar, daha fazla kararlara katılım olanaklarının sağlanması, çalışanlarda örgütlerine güvenin gelişmesine neden olabilmektedir (Spence et al., 2001:7, Gilbert ve Tang, 1998:322).

Örgütsel güven kavramı, Cummings ve Bromiley (1996) tarafından geliştirilen kuramsal model esas alınarak açıklanmaktadır. Bu açıklamaya göre örgütsel güven: “Bir bireyin ya da grubun başka bir bireye ya da gruba / örgüte yönelik inanışları” olarak değerlendirilmekte ve üç boyutuyla ortaya konulmaktadır. Örgütsel güveni tanımlayan boyutlar; gizliden ya da açıktan herhangi bir taahhüdü ile uyumlu davranış göstermek üzere iyi niyetli gayretler, bir takım taahhütlerinden önce yaptığı müzakereler her ne olursa olsun dürüst olmak ve karşı taraftan yüksek bir avantaj sağlama fırsatı doğsa bile bunu kullanmamaktır. Bu anlamda örgütsel güven, bir örgütün faaliyetlerinde iyi niyetle davranma çabası, karşılıklı etkileşimlerinde ve faaliyetlerinde dürüst olması ve fırsatçılık / istismarcılık yapmaması biçiminde tanımlanmaktadır. Güven veren davranış ise bireyin; verdiği taahhütlerini yerine getirmek üzere davranış göstermesi, sözleriyle davranışlarının tutarlı olması başka bir ifadeyle niyeti ile davranışının uyumlu olması, karşı tarafın aleyhine ortaya çıkan avantajların kullanılmamasıdır (Cummings ve Bromiley, 1996:303-304).

İlgili yazında örgütsel güven kavramı, birbirinden farklı kuramsal modeller ile ve farklı faktörler ile açıklanmaktadır. Bunlar, çok düzeyli, kültür temelli, iletişime dayalı, dinamik ve çok boyutlu biçiminde adlandırılan modellerdir (Demircan ve Ceylan, 2003:142). Cummings ve Bromiley (1996) örgütsel güven modelinde örgütsel güven; bir inanç olgusu olarak analizlerde işlemselleştirilmiştir. Bu nedenle örgütsel güven de başka inanç olguları

gibi “çok boyutlu” (bilişsel, duygusal ve davranışsal niyet olmak üzere) bir yapıya sahiptir (Mishra, 1996:265).

Literatür incelendiğinde iş tatmini, örgütsel bağlılık, rolün açıklığa kavuşması, performans artışı (Podsakoff et al., 1996, Wech, 2002, Rich, 1997), girişimci davranış (Welter et al., 2004), örgütsel bağlılık (Demirel, 2008, Yılmaz, 2012), örgütsel özdeşleşme (Tüzün, 2006) ve sendikaya bağlılık (Hoel, 2004) gibi değişkenler ile örgütsel güven arasındaki ilişkilerin incelendiği gözlenmiştir.

3. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık; sosyal psikoloji bilim dalına göre; birey için bir konumdan vazgeçmeyi güçleştiren, onu düşünce ya da konumuna bağlayan güçlerin bir toplamı biçiminde tanımlanabilir (Freedman vd., 2003:472). Örgütsel bağlılık kavramı ise, karmaşık ve birden fazla boyutu olan bir kavramdır (Seymen, 2008:135). Örgütsel bağlılık; örgüt ve işgörenin karşılıklı ilişkilerinden ortaya çıkan, işgörenin çalıştığı örgüte yönelik hissettiği bağın gücünü belirtmektedir. İşgörenlerin yaptıkları işe ve üyesi oldukları örgütlerine yönelik olumlu duygulara sahip olmaları, örgütlerin mal ve hizmet üretimi yapabilmesinde büyük öneme sahiptir (Uygur, 2009:12).

Üzerinde en çok araştırma yapılan bağlılık biçimleri arasındaki örgütsel bağlılığın önemi, işgücü devri, devamsızlık ve geç kalma gibi örgütsel olgularla olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır (Çakır, 2001:49; Seymen, 2008:137). Araştırmacılar, örgütsel bağlılığın, zaman içindeki durağan ve geçici olaylardan oldukça az etkilendiğini buna karşın liderlik, kültür, değerler ve normları içeren örgütsel etmenlerden daha yüksek düzeyde etkilendiğini ortaya koymuştur (Balay, 1999:238). Birey ve örgüt arasında oluşan bağlar, örgütün en değerli varlığı olan çalışanların, ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarını sağladığı gibi, bireylerin aidiyet duygusunu da geliştirebilir (Çakır, 2001:49).

Ücret artışını yetersiz gördüklerinde örgütsel bağlılığı görece daha yüksek olan işgörenler, bu durumu (hiç değilse kısa dönemde) üyesi oldukları örgütleriyle olan ilişkilerinde tutum ve davranışlarında olumsuz bir etken olarak önemsemezler. Bu bakımdan örgütsel bağlılık, işgörenlerin algıladığı beklentiler ve karşılananlar denkliği olmadığında, davranışsal yönelimlerinin aynı doğrultuda devam etmesine olanak sağlar (DeCotiis ve Summers, 1987:448).

Allen ve Meyer’in (1990) üç boyuttan oluşan bağlılık modelinde örgütsel bağlılık, tutumsal bir olgu biçiminde tanımlanmıştır (Ergeneli ve Sağlam Arı, 2005:125). Davranışsal bağlılığın gelişimi, çalışanın kendi özgür iradesiyle, bir örgüte katılması sonrasında katılımını

kolayca geri alamıyorsa, örgütte kalma olasılığı yüksek olacaktır (Meyer ve Allen, 1997:50). Böylece örgütte kalmayı sürdüren işgören, zaman içinde duygusal bağlanım geliştirecek ve sonrasında davranışlarını bu duruma uyarlamaya başlayacaktır. İçedönük ussallaştırma, büyük olasılıkla hızlı biçimde oluşacak ve bireyin farkında olmadığı gizil bir süreç biçiminde olacaktır (Yıldırım, 2002:10). Çalışanların duygusal bağlılıkları, örgütlerindeki yaşantılarının tekrarlanmasına dayalı gelişecektir. Ayrıca bireyler örgütlere bir takım beklentilerle gelirler. Bu beklentiler ile örgütteki yaşantıları arasında uyuma olduğunda duygusal bağlılık da gelişecektir. Bireyler farklı gereksinimlere ve değerlere sahiplerdir. Bu değer ve gereksinimlerini karşılayan örgütsel yaşantıları da, bireylerde duygusal bağlılığın gelişmesine neden olacaktır (Allen ve Meyer, 1997:51-54).

Duygusal bağlılık durumunda, bireyler örgütlerine duygusal ve özdeşleşme bağlılığına sahiplerdir. **Normatif bağlılık** durumunda, bireyler örgüte ilişkin yükümlülük duyguları nedeniyle örgüt üyeliğini sürdürmek istemektedir. **Devam bağlılığı** ise, bireyin örgütten ayrılması halinde karşılaşılabilecek maliyetler konusundaki farkındalığı nedeniyle bağlılık göstermesidir (Allen ve Meyer, 1990:1-3; Meyer ve Herscovitch, 2001:304). Normatif ve duygusal bağlılığın birbirleri ile bir düzeye kadar ilişkili boyutlar olduğu, devam örgütsel bağlılığın ise tamamen ayrı bir örgütsel bağlılık boyutunu oluşturduğu Allen ve Meyer (1990) tarafından açıklanmaktadır. Allen ve Meyer'e (1990) göre duygusal bağlılık, Mowday vd.'nin (1982) belirttiği gibi, kişisel niteliklerden, işin niteliklerinden, iş deneyimlerinden ve yapısal niteliklerden kaynaklanabilmektedir. İş deneyimleri, işgörenlerin psikolojik gereksinimlerini karşılamakta, işleri ile ilgili rollerindeki yeterlilik duygularını tatmin etmelerine yardım etmektedir. Devam bağlılığı, işgörenin çalıştığı işyerinde kullanmak için beceri ve yeteneklerini geliştirirken, kişisel birçok zaman ve enerji harcamış olması, yeni işyerinde bu beceri ve yeteneklerini kullanamayabileceği anlamına gelebileceğinden, yeni işyeri için tekrar zaman ve enerji harcamak istemeyeceği biçiminde açıklanmaktadır. Bu nedenle devam bağlılığı gösterebilecek ve yeni maliyetlere katlanmak istemeyecektir. Ayrıca yeni bir işyeri alternatiflerinin çok sınırlı ve erişilmesinin zor olması durumunda da işgörenler çalıştıkları işyerlerine devam bağlılıklarını sürdürebileceklerdir. Normatif bağlılık ise, hem ailesel/kültürel sosyalleşme ile hem de Wiener'in (1982:418) de belirttiği gibi bireylerin örgüte girmelerinden sonra bireyler üzerinde etkili olmasıyla açıklanmaktadır. Bu bakımdan örgütte uzun süreli çalışmış olanlar, daha yüksek normatif bağlılık gösterebilmektedirler (Allen ve Meyer, 1990:3-4).

4. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Yüksek güven ortamında çalışan bireyler örgütsel otoriteleri daha güçlü destekler ve örgüte bağlanırlar. Böylece örgütün amaçları, normları ve değerleri ile özdeşleşirler. Güçlü bir örgütsel güven iklimine sahip örgütlerde, üyelerin kuruma olan bağlılıklarının artması, özdeşleşmenin kolaylaşması ve performansın yükselmesi beklenir (Erdem, 2003:165). Bir örgütün ne kadar güvenilir olduğu faaliyetlerinin, eylemlerinin, uygulamalarının algılanması ile anlaşılabilir. Bu bilişsel işlev daha sonra güvenen (işgören) ile güvenilen (işveren) arasında bir duygusal bağlantının oluşması ile tamamlanır. Bu duygusal bağ, işgörenin, örgütün kendisi için ilgi ve alaka göstereceğine ve kendisine saygı duyacağına dayanarak oluşur. Bu bağ ile oluşan ilişki ise, işgörenin örgütün istediklerine uygun bir takım tutumlar ve davranışlar (örneğin; iş tatmini, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları) sergilemesine yol açar (Mukherjee ve Bhattacharya, 2013:68).

İlgili kaynak incelenmesi sonucunda örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda birbirinden farklı sonuçların elde edildiği belirlenmiştir. Örneğin Demirel (2008) tarafından tekstil çalışanları üzerinde yürütülen bir çalışmada örgüte ve yöneticiye olan güvenin duygusal bağlılık ve devam bağlılığını olumlu etkilediği; örgüte ve yöneticiye olan güven ile normatif bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Alijanpour (2013) ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise örgütsel güvenin duygusal ve görev bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu; devam bağlılığı üzerindeki etkisinin ise anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Taşkın ve Dilek (2010) tarafından yürütülen çalışmada da örgütsel güven ile duygusal ve normatif bağlılık arasında bir ilişki olduğu devam bağlılığı ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir. Bunların dışında örgütsel güvenin örgütsel bağlılığın her üç alt boyutu üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğunu gösteren araştırmalara da rastlamak mümkündür (Top, 2012; Sancak, 2016).

5. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı hemşirelerin örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla Denizli ili merkez ilçesinde bulunan bir kamu hastanesinde görevli 117 hemşire üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın tek bir hastanede yürütülmüş olması çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Dolayısıyla elde edilen bulgulara ilişkin yorumlar sadece bu hastanede çalışan hemşireleri ilgilendirmekle birlikte

gerek hastane çalışanları ve yönetimine gerekse de bu konuda çalışma yapmak isteyen diğer akademisyenlere ipuçları vermesi açısından önem arz ettiği düşünülmektedir.

Literatür incelemesi doğrultusunda bu araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Hemşirelerin bilişsel örgüte güven algılamaları duygusal bağlılıklarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkiler.

H2: Hemşirelerin bilişsel örgüte güven algılamaları devam bağlılıklarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkiler.

H3: Hemşirelerin bilişsel örgüte güven algılamaları normatif bağlılıklarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkiler.

H4: Hemşirelerin duygusal örgüte güven algılamaları duygusal bağlılıklarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkiler.

H5: Hemşirelerin duygusal örgüte güven algılamaları devam bağlılıklarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkiler.

H6: Hemşirelerin duygusal örgüte güven algılamaları normatif bağlılıklarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkiler.

5.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada amaca uygun olarak iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin incelenmesinde yararlanılan ilişkiisel tarama metodu benimsenmiştir.

Örnekleme seçiminde gönüllülük esasına dayalı olarak kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır.

Araştırma için gereken veriler anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Katılımcılara içerisinde kişisel bilgiler, örgüte duyulan güven ve örgütsel bağlılık gibi konuları kapsayan soruların yer aldığı bir anket formu elden dağıtılmış ve belli bir süre sonra tekrar toplanmıştır.

Anket formunda yer alan örgüte duyulan güven soruları Bromiley ve Cummings (1996) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Envanteri”nin iki boyutlu kısa formunu Türkçeye çevirip geçerlik ve güvenilirliğini test etmiş olan Tüzün’ün (2006) yayınlanmamış doktora tezinden alınmıştır. Biri bilişsel, diğeri duygusal güven olmak üzere iki faktör ve 12 maddeden oluşan ölçekte duygusal güven boyutundaki bir madde her iki faktöre de yüklendiği için ölçekten çıkarılmıştır. “1-Hiç katılmıyorum” , “7-Tamamen katılıyorum” şeklinde değerlendirilen 7’li Likert ölçeğini esas alan ölçeğin iç tutarlık katsayısı $\alpha = .84$ olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada hesaplanan iç tutarlılık katsayısı ise $\alpha = .88$ ’dir. Araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Meyer, Allen & Smith

(1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Her biri 6 madde içeren, duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere 3 boyuttan oluşan ölçekte devam bağlılığı boyutundan 1 ve normatif bağlılık boyutundan 2 madde birden fazla faktöre dağıldığı için ölçekten çıkarılmıştır. İfadelerin her biri (1) Kesinlikle katılmıyorumdan (5) Tamamen katılıyorumda doğru derecelendirilen 5’li Likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı $\alpha = .91$ olarak hesaplanmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler bilgisayara aktarıldıktan sonra amaca uygun olarak çeşitli istatistikî analizler (Ortalama, standart sapma, korelasyon ve regresyon) kullanılarak incelenmeye çalışılmıştır.

6. Araştırmanın Bulguları

6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir

Tablo 1: Çalışanların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde
Yaş	18-25 Yaş	23	19,6
	26-33 Yaş	58	49,6
	34-41 Yaş	27	23,1
	42 ve Üzeri Yaş	9	7,7
Eğitim	Ön lisans mezunu	16	13,7
	Lisans mezunu	94	80,3
	Lisans üstü mezunu	7	6
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	39	33,3
	6-10 Yıl	30	25,6
	11-15 Yıl	25	21,4
	16 Yıl ve üzeri	23	19,7
Medeni Durum	Evli	73	62,4
	Bekar	44	37,6

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların %19,7’si 18-25 yaş aralığında, %49,6’sı 26-33 yaş aralığında, %23,1’i 34-41 yaş aralığında ve %7,7’si 42 yaş ve üzerindedir. Eğitim düzeyleri itibariyle katılımcıların %13,7’si ön lisans, %80,3’ü lisans ve %6’sı lisansüstü mezundur. Katılımcıların çoğunluğunu %33,3 ile 1-5 yıl arası bir süreye sahip olan hemşireler oluşturmaktadır. Bunları sırasıyla %25,6 ile 6 – 10 yıl süreyle çalışanlar, %21,4 ile 11-15 yıl süreyle çalışanlar ve son olarak %19,7 ile 16 yıl ve üzerinde çalışanlar izlemektedir. Medeni durumları itibariyle ise katılımcıların %62,4’ü evli iken %37,6’sı bekârdır.

6.2. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeklerin yapı geçerliği açımlayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Bu analiz öncesinde yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri ile örnekleme yeterliliği (örgütsel güven ölçeği için KMO değeri.83, örgütsel bağlılık ölçeği için KMO değeri.89 olarak hesaplanmıştır), Bartlett testleri ile de istatistiksel anlamlılıkları (örgüte güven ölçeği için $\chi^2 = 534.236$, $p < .000$, örgütsel bağlılık ölçeği için $\chi^2 = 1232.087$, $p < .000$ olarak hesaplanmıştır) kontrol edilmiş ve elde edilen bulgulara göre faktör analizi yapılmasına karar verilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliklerinin test edilmesi amacıyla Cronbach-Alpha katsayıları hesaplanmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen her bir maddeye ilişkin faktör yükleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Ölçek Maddeleri İle İlgili Faktör Yükleri

ÖLÇEK MADDELERİ	ÖLÇEKLER				
	ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ		ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ		
	Alt Boyutlar		Alt Boyutlar		
	Bilişsel Örgütsel Güven	Duygusal Örgütsel Güven	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Başka biri çalıştığım kurumu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm	0,775				
Diğer insanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir	0,672				
Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda; “onlar “ yerine “biz” kelimesini kullanırım	0,654				
Çalıştığım kurumdaki kişiler görüş alışverişinde doğruyu söyler	0,734				
Çalıştığım kurumdaki kişiler müzakere yapılan konularda yükümlülüklerine uyarlar	0,798				
Çalıştığım kurum itimat edilir bir kurumdur	0,401				
Çalıştığım kurumun çalışanlar üzerinde hâkimiyet elde etmek istediğini düşünüyorum	0,434				
Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır		0,517			
Başka biri çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm		0,833			
Medyada çalıştığım kurumla ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.		0,628			
Çalıştığım kurumun problemlerimizden faydalandığımı düşünüyorum		0,792			
İş hayatımın bundan sonraki bölümünü bu kurumda geçirmekten mutlu olurum			0,875		
Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum			0,895		
Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum			0,843		
Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.			0,790		

Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum			0,610		
Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum			0,770		
Şu anda bu kurumda kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten				0,727	
İstesem de, şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.				0,821	
Su anda bu kurumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur				0,660	
Bu kurumdan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu.				0,609	
Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.				0,405	
Benim için avantajlı da olsa bu kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum					0,516
Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim					0,817
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor					0,749
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					0,660
Öz Değer	3,34	2,80	4,98	3,46	2,22
Açıklanan Varyans (%)	30,398	25,499	33,223	23,097	14,830
Toplam Varyans (%)	55,897		71,150		
Cronbach's Alpha	$\alpha = 0,847$	$\alpha = 0,775$	$\alpha = 0,947$	$\alpha = 0,716$	$\alpha = 0,840$
Genel	$\alpha = 0,88$		$\alpha = 0,91$		

Tablo 2’de açımlayıcı faktör analizi sonucunda örgütsel güven ölçeğindeki bilişsel güven boyutunun faktör yük değerlerinin 0,401 ile 0,798 arasında ve duygusal güven boyutunun faktör yük değerlerinin 0,517 ile 0,833 arasında değiştiği görülmektedir. Özdeğeri 3,34 olan bilişsel güven boyutu %30,39 varyans açıklarken özdeğeri 2,80 olan duygusal güven boyutu %25,49 varyans açıklamaktadır. Her ikisi birden toplamda yaklaşık %56 varyans açıklamaktadırlar. Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayıları bilişsel güven için $\alpha=0.847$ ve duygusal güven için $\alpha = 0,775$ olarak hesaplanmıştır. Yine aynı tabloda örgüte bağlılık ölçeğindeki duygusal bağlılık boyutunun faktör yük değerlerinin 0,610 ile 0,895 arasında, devam bağlılığı boyutunun faktör yük değerlerinin 0,405 ile 0,821 arasında ve normatif bağlılık boyutunun faktör yük değerlerinin ise 0,516 ile 0,817 arasında değiştiği görülmektedir. Özdeğeri 4,98 olan duygusal bağlılık boyutu %33,22; özdeğeri 3,46 olan devam bağlılığı %23,09 ve özdeğeri 2,22 olan normatif bağlılık boyutu ise %23,09 varyans açıklamaktadır. Her üç bağlılık alt boyutu birlikte %71 varyans açıklamaktadırlar. Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayıları ise sırasıyla; duygusal bağlılık için $\alpha = 0,947$, devam bağlılığı için $\alpha = 0,716$ ve normatif bağlılık için $\alpha=0.840$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar itibariyle gerek örgütsel güven ölçeğinin gerekse de örgütsel bağlılık ölçeğinin kendi içinde oldukça güvenilir ve geçerli olduğunu söylemek mümkündür.

6.3. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkinin anlaşılması amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	\bar{X}	S	1	2	3	4	5
1. Bilişsel Güven	3,50	0,673	1				
2. Duygusal Güven	3,55	0,702	0,69**	1			
3. Duygusal Bağlılık	3,31	1,033	0,576**	0,526**	1		
4. Devam Bağlılığı	3,14	0,777	0,389**	0,310**	0,554**	1	
5. Normatif Bağlılık	2,84	0,933	0,308**	0,287**	0,417**	0,734**	1

**p<0.05

Tablo 3'e göre örgütsel güven ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki korelasyon değerlerinin pozitif ve p<0,05 önem düzeyinde anlamlı olduğu söylenebilir. Buna göre bilişsel güven alt boyutu ile en fazla ilişkili olan örgütsel bağlılık alt boyutu duygusal bağlılıktır (r=0,576). Bunu sırasıyla devam bağlılığı (r=0,389) ve normatif bağlılık izlemektedir (r=0,308). Duygusal güven alt boyutu ile en çok ilişkisi bulunan örgütsel bağlılık alt boyutu yine duygusal bağlılıktır (r=0,526). Bunu sırasıyla devam bağlılığı (r=0,310) ve normatif bağlılık izlemektedir (r=0,287).

6.4. Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 4: Örgütsel Güvenin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	B	Std.Hata	β	T	p
Sabit Değer	0,359	0,138		2,362	0,021
Bilişsel Güven	0,622	0,158	0,406	3,930	0,000
Duygusal Güven	0,362	0,152	0,246	2,385	0,019
R= 0,603	R ² = 0,363				
F= 32,503	p= 0,000				

Tablo 4'te görüldüğü üzere duygusal bağlılık ile bilişsel güven ve duygusal güven arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir (R=0.603, p<0.05). Her iki değişken birlikte duygusal bağlılığa ilişkin toplam varyansın %36'sını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) itibariyle duygusal bağlılık üzerindeki görece önem sırası bilişsel güven ve duygusal güvendir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde gerek bilişsel güvenin (t=3,930, p<.05) gerekse duygusal güvenin duygusal

bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir ($t=2,385$, $p<.05$). Bu sonuçlar, Colquitt vd.'nin (2007) araştırmasındaki güvenin duygusal bağlılığı önemli düzeyde etkilediği yönündeki bulgularıyla aynı doğrultudadır. Buna göre H1 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Güvenin Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	B	Std.Hata	β	T	p
Sabit Değer	1,478	0,380		3,889	0,000
Bilişsel Güven	0,385	0,137	0,334	2,805	0,006
Duygusal Güven	0,088	0,132	0,080	0,669	0,505
R= 0,393	R ² = 0,154				
F= 10,405	p= 0,000				

Tablo 5 incelendiğinde devam bağlılığı ile bilişsel güven ve duygusal güven arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($R=0.393$, $p<0.05$). Her iki değişken birlikte devam bağlılığına ilişkin toplam varyansın %15'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) itibariyle devam bağlılığı üzerindeki görece önem sırası bilişsel güven ve duygusal güvendir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde sadece bilişsel güvenin devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($t=2,805$, $p<.05$). Duygusal güvenin devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır ($t=0,080$, $p>.05$). Duygusal güvenin devam bağlılığı üzerinde etkisinin olmadığı bulgusu literatürdeki bulguları kısmen desteklemektedir (Colquitt et al., 2014:226). Buna göre H2 hipotezi kabul edilmiş H5 hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 6: Örgütsel Güvenin Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	B	Std.Hata	β	T	p
Sabit Değer	1,156	0,470		2,461	0,015
Bilişsel Güven	0,290	0,170	0,209	1,710	0,090
Duygusal Güven	0,190	0,163	0,143	1,165	0,246
R= 0,325	R ² = 0,105				
F= 6,709	p= 0,002				

Tablo 6 incelendiğinde normatif bağlılık ile bilişsel güven ve duygusal güven arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($R=0.325$, $p<0.05$). Her iki bağımsız değişken birlikte normatif bağlılığa ilişkin toplam varyansın %10'unu açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) itibariyle normatif bağlılık üzerindeki görece önem sırası yine bilişsel güven ve duygusal güven biçimindedir. Ancak regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde bağımsız değişkenlerin her ikisinin de normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür ($t=1,710$ ve $t=1,165$, $p>.05$). Buna göre H3 ve H6 hipotezleri reddedilmiştir.

7. Sonuç ve Öneriler

İlgili literatür çalışmaları incelendiğinde yönetime güvenin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin pozitif; devam bağlılığı üzerindeki etkisinin ise negatif olduğu görülmektedir (Spence et al., 2001). Geyskens ve arkadaşlarının (1996) yürütmüş oldukları çalışmalarında örgütler arası alıcı ve tedarikçi ilişkisinde güven düzeyinin duygusal bağlılık üzerinde pozitif, hesapçı bağlılık üzerinde ise negatif etkisi olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Tremblay ve arkadaşlarının (2010), hastane çalışanları üzerinde yürüttükleri araştırmada da örgütsel güvenin duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada ise Demirel (2008), yöneticiye ve örgüte duyulan güvenin örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığı ve devam bağlılığını olumlu yönde etkilediğini, normatif bağlılık üzerinde ise herhangi bir etkilerinin bulunmadığını belirlemiştir. Özetle, araştırmamızın bulguları, literatürde yer alan araştırmaların bulguları ile büyük ölçüde örtüşmektedir.

Bachman (2003) güven kavramını, güç kavramıyla birlikte, örgütlerde koordinasyon ve kontrol sağlanmasıyla ilişkisi bakımından analitik olarak değerlendirmiştir. Çalışmasında güven kavramı üç ayrı düzeydeki biçimi ile tanımlanmaktadır. Bunlar; bireyler arası ilişkilere dayanan kişisel güven, örgütün içinde yer aldığı sosyal yapıdaki sisteme güven, kişisel olmayan kuralların varlığına dayanan kurum ile ilgili güvendir. Bachman'ın kurumsal güven kavramı, örgütsel güveni açıklamakta yararlı olacaktır. Kurum ile ilgili güven, örgütsel sınırlar içinde oluşturulan bir güven türüdür. Örgütten örgüte kurumsal güven düzeyi farklılık gösterir. Sistem ile ilgili güven ise örgüt dışında oluşmuş ancak düzenleyici etkileri örgüt içine uzanan bir güven türüdür. Ulusal ya da bölgesel olarak yüksek düzeyde düzenlemeye tabi olan iş ya da endüstri sistemleri içindeki örgütler, kendi içsel örgütsel yapılarını da bu düzenlemelere göre uyarlayacaklardır. Bu durumda örgütler amaçlarına ulaşmakta ya da stratejilerini uygulamakta büyük ölçüde standardize edilmiş prosedürlere ve genelleştirilmiş kurallara dayanacaklardır. Tersine ulusal ya da bölgesel kapsamda zayıf biçimli yapısal düzenlemelerin var olduğu ve düşük düzeyde güvene sahip sistemlerde ise genellikle, durumsal karar almanın mizaca ya da bireysel özelliklere dayandığı görülür (Bachmann, 2003: 63-66). Bu açıklamadan hareketle, hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin bir ölçüde, sağlık sistemindeki düzenlemelerin hastane örgütlerine olan etkileri altında biçimlendiğini söyleyebiliriz. Sağlık sistemi içerisindeki düzenlemelerin tüm aktörler tarafından (hastane çalışanları, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu, il düzeyindeki Kamu Hastaneleri Genel Birliği, özel hastaneler, üniversite hastaneleri, vb.) açıkça anlaşılabilir ve belirgin nitelikte

olmasının, sıkı ve kapsayıcı olmasının bu örgütlerdeki yönetim ve yönetilenler arasındaki çalışma ilişkilerinde, belirli bir güven düzeyinin oluşmasına etki edeceği beklenmektedir.

Diğer yandan sağlık sistemindeki yapısal ve kronik düzenleme sorunlarının, yöneticilerin yönetsel yetkin(siz)liklerinin, profesyonellikten mahrum oluşlarının, insan kaynakları yönetimi anlayışı ve değerlerinden habersiz oluşlarının ya da eğitim sisteminden kaynaklanan problemlerin hastane örgütlerine yansması ise belirsizlik, kaos, tutarsızlık, normsuzluk, kişilere ve kim olduklarına göre değişen uygulamalar vb. olumsuzluklar biçiminde kendini gösterebilecektir. Böyle bir durumda hastane örgütleri büyük bir olasılıkla, bürokrasi ve yönetim ilkelerinden uzaklaşmaya başlayan kurumlar olabilecek ve çalışanlarının ilkelerden uzak bir takım idari uygulamalara maruz kalabildiği işyerleri haline dönüşebileceklerdir.

Araştırma bulgularına dayanarak, hastane örgütlerinde örgütsel güven düzeyinin yükseltilmesi yolu ile hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yükseltilebileceği söylenebilir. Özellikle duygusal örgütsel bağlılık boyutunun, örgütsel güven boyutlarının her ikisinden de olumlu yönde etkilendiği, ayrıca devam bağlılığı boyutunun ise yalnızca bilişsel güven tarafından olumlu yönde etkilendiği bir sosyal gerçeklik olarak ortaya çıkarılmıştır. Bu araştırmanın ortaya çıkardığı bir başka sonuç ise örgütsel güven boyutlarının normatif örgütsel bağlılık boyutu üzerinde bir etkiye sahip olmamasıdır. Bu sonuçlara dayanarak hastane yöneticilerine, örgütsel güven düzeyinin geliştirilmesinde etkili olabilecek bir takım faktörlerin neler olduğunu belirlemeleri ve bu faktörleri ya da araçları örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanmak üzere dikkate almaları önerilebilir.

Kaynakça

- Alijanpour, M., Dousti, M. and Alijanpour, M. (2013). "The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Trust of Staff", *Annals of Applied Sport Science*, 1(4), pp. 45-52.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp. 1-18.
- Bachman, R. (2003). "Trust and Power as Means of Coordinating the Internal Relations of the Organization: A Conceptual Framework", Ed: Bart Nooteboom and Frédérique Six, *The Trust Process in Organizations - Empirical Studies of the Determinants and the Process of the Trust Development-*, Edward Elgar Publishing Inc., pp.58-74, Massachusetts, USA.
- Balay, R. (1999). "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1), pp. 237-246.
- Colquitt, J.A., Scott, B.A. and Lepine, J.A. (2007). "Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships With Risk Taking and Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, 92(4), s.909-927.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. and Wesson, M.J. (2014). *Organizational Behavior -Improving Performance and Commitment in the Workplace-*, 4th Ed., McGraw-Hill Education, New York.
- Cummings, L.L. and Bromiley, P. (1996). "The Organizational Trust Inventory (OTI), Development and Validation", *Trust in Organizations, Frontiers of Theory and Research* içinde, pp. 302-329, Ed.:R.M. Kramer & T.R. Tyler, Sage Publications Inc., California, USA.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yay., Ankara, Türkiye.

- Decotiis, T.A. and Summers, T.P. (1987). "A Path Analysis of A Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment", *Human Relations*, 40(7), pp. 445-470.
- Demircan, N, Ceylan, A. (2003). "Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları", *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), pp. 139-150.
- Demirel, Y. (2008). "Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), pp. 179-194.
- Erdem, F. (2003). "Örgütsel Yaşamda Güven", *Sosyal Bilimlerde Güven* içinde, pp. 153-183, Ed.: Ferda Erdem, Vadi Yayınları, Ankara, Türkiye.
- Freedman, J.L., Sears, D.O. and Carlsmith, J.M. (2003). *Sosyal Psikoloji*, Çev. Ali DÖNMEZ, 4. Basım, İmge Yayınları, Ankara, Türkiye.
- Geyskens, I., Steenkamp, J.E.B.M., Scheer, L.K. and Kumar, N. (1996). "The Effects of Trust and Interdependence on Relationship Commitment: A Trans-Atlantic Study", *International Journal of Research in Marketing*, 13(4), pp. 303-3017.
- Gilbert, J.A. and Tang, T.L. (1998). "An Examination of Organizational Trust Antecedents", *Public Personnel Management*, 27(3), Fall, pp. 321-338.
- Hoel, R.C. (2004). "The Effect of Interpersonal Trust and Participativeness on Union Member Commitment", *Journal of Business and Psychology*, 19(2), Winter, pp. 161-177.
- İşcan, Ö.F., Sayın, U. (2010). "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), pp. 195-216.
- Jennings, B., Gray, B.H., Sharpe, V.A., Weiss, L. and Fleichman, A.R. (2002). "Ethics and Trusteeship for Health Care: Hospital Board Service in Turbulent Times", *The Hasting Center Report*, 32(4), pp. 1-27.
- Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2012). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, 3. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara, Türkiye.
- Meyer J.P. and Allen N.J. (1997). *Commitment In the Workplace, Theory, Research and Application*, Sage Publications, Inc., London, UK.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. and Smith, C.A. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78(4), pp. 538-551.
- Mishra, A.K. (1996). "Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust", *Trust in Organizations, Frontiers of Theory and Research* içinde, pp.261-287, 13. Bölüm, Ed.:R.M. Kramer & T.R. Tyler, Sage Publications Inc., California, USA.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages – The Psychology of Commitment, Absenteeism, an Turnover*, Academic Press Inc., New York, USA.
- Mukherjee, K. and Bhattacharya, R. (2013). "Exploring the Mediating Effect of Organizational Trust Between Organizational Justice Dimensions and Affective Commitment", *Management and Labour Studies*, 38(1-2), pp. 63-79.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. and Bommer, W.H. (1996). "Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Management*, 22(2), pp. 259-298.
- Rich, G.A. (1997). "Effects on Trust, Job Satisfaction, and Performance of Salespeople", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4), pp. 319-328.
- Sağlık İstatistikleri Yıllığı, <http://www.saglik.gov.tr/TR/belge/1-2952/istatistik-yilliklari.html>, T.C. Sağlık Bakanlığı, 29.05.2015, (Erişim tarihi: 30.03.2016).
- Sancak, Ö. (2016). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık İle İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, Türkiye.
- Sargut, A.S. (2001). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, 2. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, Türkiye.
- Sargut, A.S., (2003). *Kurumsal Alanlardaki Örgüt Yapılarının Oluşmasında ve Ekonomik İşlemlerin Yürütülmesinde Güvenin Rolü*, Sosyal Bilimlerde Güven içinde, pp.89-124, Ed.: Ferda Erdem, Vadi Yayınları, Ankara.
- Seymen, O.A.. (2008). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma*, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, Türkiye.
- Spence, L., Heather, K., Finegan, J. and Shamian, J. (2001). "The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment", *Health Care Management Review*, 26(3), pp. 7-23.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), ss.37-46.
- Top, M. (2012). "Hekim Ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Profili", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), ss.258-277.

- Tremblay, M., Cloutier, J., Simard, G., Cheverent, D. and Vandenberghe, C. (2010). "The Role of HRM Practices, Procedural Justice, Organizational Support and Trust in Organizational Commitment and In-role and Extra-role Performance", *The International Journal of Human Resource Management*, 21(3), pp. 405-433.
- Tüzün, İ.K. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Araştırma, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Barış Kitabevi, Ankara, Türkiye.
- Wech, B.A. (2002). "Trust Context - Effect on Organizational Citizenship Behavior, Supervisory Fairness, and Job Satisfaction Beyond the Influence of Leader-Member Exchange" *Business & Society*, 41(3), pp. 353-360.
- Welter, F., Kautonen, T., Chepurensko, A., Malieva, E. and Venesaar, U. (2004). "Trust Environments and Entrepreneurial Behavior – Exploratory Evidence From Estonia, Germany and Russia", *Journal of Enterprising Culture*, 12(4), pp. 327-349.
- Wiener, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review*, 7(3), pp. 418-428.
- Yıldırım, F. (2002). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Yılmaz, Ç. (2012). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Tokat ili Özel ve Kamu Bankalarında Bir Uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, Türkiye.